

SKRIPSI

ANALISIS PERUBAHAN ORGANISASI TERHADAP STRES KERJA KARYAWAN; STUDI KASUS PADA SMK TELKOM MAKASSAR

**MUHAMMAD ZARR ALGHIFFARI
A21109306**



**JURUSAN MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS HASANUDDIN
MAKASSAR
2015**

SKRIPSI

ANALISIS PERUBAHAN ORGANISASI TERHADAP STRES KERJA KARYAWAN; STUDI KASUS PADA SMK TELKOM MAKASSAR

sebagai salah satu persyaratan untuk memperoleh gelar Sarjana Ekonomi

disusun dan diajukan oleh

**MUHAMMAD ZARR ALGHIFFARI
A21109306**



kepada

**JURUSAN MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS HASANUDDIN
MAKASSAR
2015**

SKRIPSI

ANALISIS PERUBAHAN ORGANISASI TERHADAP STRES KERJA KARYAWAN; STUDI KASUS PADA SMK TELKOM MAKASSAR

disusun dan diajukan oleh

MUHAMMAD ZARR ALGHIFFARI
A21109306

telah diperiksa dan disetujui untuk diuji

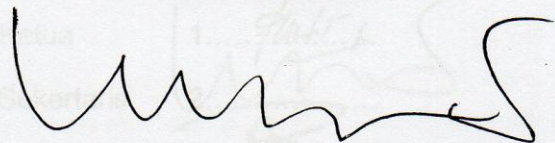
Makassar, 11 Februari 2015

Pembimbing I



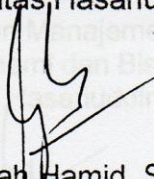
Dr. Wahda, SE., M. Pd., M. Si.
NIP19760208 200312 2001

Pembimbing II



Hendragunawan, SE., M. Si., M. Phil.
NIP 19740731 200012 1001

Ketua Jurusan Manajemen
Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Hasanuddin



Dr. Hj. Nurdjanah Hamid, SE., M. Agr.
NIP 19600503 198601 2001

SKRIPSI

ANALISIS PERUBAHAN ORGANISASI TERHADAP STRES KERJA KARYAWAN; STUDI KASUS PADA SMK TELKOM MAKASSAR

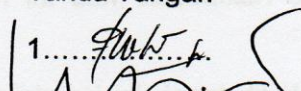
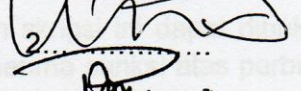


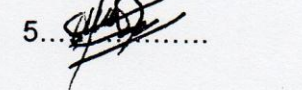
disusun dan diajukan oleh

MUHAMMAD ZARR ALGHIFFARI
A21109306

telah dipertahankan dalam sidang ujian skripsi
pada tanggal **25 Februari 2015** dan
dinyatakan telah memenuhi syarat kelulusan

Menyetujui,

Panitia Penguji

No. Nama Penguji	Jabatan	Tanda Tangan
1. Dr. Wahda, S.E., M. Pd., M. Si.	Ketua	1..... 
2. Hendragunawan, S.E., M. Si., M. Phil.	Sekretaris	2..... 
3. Dr. Ria Mardiana Yusuf, S.E., M. Si.	Anggota	3..... 
4. Dr. Julius Jilbert, S.E., M.I.T.	Anggota	4..... 
5. Drs. Mukhtar, M. Si.	Anggota	5..... 

Ketua Jurusan Manajemen
Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Hasanuddin


Dr. Hj. Nurdjanah Hamid, SE., M. Agr.
NIP 19600503 198601 2001

PERNYATAAN KEASLIAN

Saya yang bertandatangan dibawah ini,

Nama : Muhammad Zarr Alghiffari
NIM : A 211 09 306
Jurusan/program studi : Manajemen/Strata Satu (S1)

dengan ini menyatakan dengan sebenar – benarnya bahwa skripsi yang berjudul

ANALISIS PERUBAHAN ORGANISASI TERHADAP STRES KERJA KARYAWAN; STUDI KASUS PADA SMK TELKOM MAKASSAR

adalah karya ilmiah saya sendiri dan sepanjang pengetahuan saya di dalam naskah skripsi ini tidak terdapat karya ilmiah yang pernah diajukan oleh orang lain untuk memperoleh gelar akademik di suatu perguruan tinggi, dan tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis dikutip dalam naskah ini dan disebutkan dalam sumber kutipan dan daftar pustaka.

Apabila di kemudian hari ternyata di dalam naskah skripsi ini dapat dibuktikan terdapat unsur – unsur jiplakan, saya bersedia menerima sanksi atas perbuatan tersebut dan diproses sesuai dengan peraturan perundang – undangan yang berlaku (UU No. 20 Tahun 2003, pasal 25 ayat 2 dan pasal 70).

Makassar, Februari 2015

Yang membuat pernyataan,

Muhammad Zarr Alghiffari

PRAKATA

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Assalamualaikum Warahmatullahi Wabarakatuh.

Alhamdulillah, Puji syukur penulis panjatkan kepada Allah SWT atas segalanya, terkhusus cinta kasih yang hakiki sebagai seorang hamba untuk senantiasa butuh pada peribadatan kepada-Nya. Tidaklah sempurna kehambaan ini tanpa ibadah sosial berwujud skripsi ini sehingga pembuatan skripsi dengan judul “Analisis Perubahan Organisasi terhadap Stres Kerja Karyawan; Studi Kasus pada SMK Telkom Makassar” ini dapat terselesaikan dengan indah.

Tugas akhir ini disusun sebagai penyempurna dari rangkaian pembelajaran sekaligus sebagai salah satu syarat untuk menempuh ujian akhir kelulusan guna mendapatkan gelar sarjana Jurusan Manajemen di Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Hasanuddin Makassar.

Terkhusus sembah sujud dan hormat penulis haturkan kepada Ayahanda **Syamsuri Ismail** dan Ibunda **Yayi Manggarsari** yang senantiasa member doa, kasih sayang, perhatian dan pengorbanan serta motivasi yang kuat dengan segala jerih payahnya sehingga penulis dapat menyelesaikan tugas akhir ini. Begitu pula kepada saudara - saudariku yang terkasih dan tercinta **Kika Ilimi Amaliah dan Muhammad Fityatul Kahfi**.

Skripsi ini dapat diselesaikan dengan baik tidak terlepas dari Bimbingan, Saran, bantuan dan dukungan dari berbagai pihak baik secara materiil maupun moril. Untuk itu pada kesempatan kali ini secara khusus dan penuh kerendahan hati penulis menghaturkan banyak terimakasih kepada Ibu **Dr. Wahda, S.E., M. Pd., M. Si**. Selaku pembimbing I dan kepada Bapak **Hendragunawan, S.E., M. Si., M. Phil**. Selaku pembimbing II dimana keduanya selaku pembimbing yang

dengan sabar telah mencurahkan tenaga, waktu dan pikiran dalam mengarahkan dan membantu penulis dalam menyelesaikan Skripsi ini. Semoga ALLAH SWT senantiasa memberikan limpahan berkah dan hidayah-NYA kepada Beliau berdua.

Tak lupa pula Penulis menyampaikan terimakasih yang setinggi-tingginya kepada yang terhormat :

1. Ibu **Prof. Dr. Dwia Aries Tina Pulubuhu, MA.** Selaku Rektor Universitas Hasanuddin Makassar
2. Bapak **Prof. Dr. H. Gagaring Pagalung SE, MS, AK, CA.** Selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Hasanuddin.
3. Ibu **Dr. Hj. Nurjannah Hamid, SE., M.Agr.,** selaku Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Hasanuddin.
4. Bapak **Dr. Jusni, SE.,M.Si.** selaku pembimbing akademik penulis yang selalu berkenan membimbing dari awal masuk kuliah hingga mendapatkan gelar sarjana.
5. Bapak dan Ibu Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Hasanuddin Makassar yang telah membagi ilmunya dengan tulus.
6. Bapak dan Ibu Staf karyawan akademik dan jurusan manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Hasanuddin Makassar yang telah banyak membantu penulis selama menuntut ilmu di di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Hasanuddin Makassar.
7. Seluruh karyawan/karyawati SMK Telkom Makassar atas ketulusan menyambut dan keramah – tamahan menjadi tuan rumah bagi penulis pada saat meneliti.

8. Terkhusus pada manifestasi tajalli keindahan pada diri penunjuk jalan, **Arini Achmad** yang dengan Ro' dalam Hijaiyah kami bertemu dalam setiap persimpangan takdir untuk menuju tuhan. Kita telah disini.
9. Sahabat seperjuangan yang selalu setia memberikan keteguhan hati berbuat benar dengan benar yang sangat berguna buat penulis **Anas, Uya, Chumbu, Iccang, Mamet, Ardi, Jack** dan **Bucek** terima kasih telah diajari jadi laki – laki dengan berbagai pengalaman dan ilmunya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini.
10. Untuk segenap guru penuntun jalan menuju cahaya kasih sayang; **kanda Usop, kanda Usman Saleh, kanda Iwan, kanda Nanang, kanda Indra** beserta guru-guru lainnya, terimakasih atas bimbingannya.
11. Seluruh saudara-saudariku Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Hasanuddin khususnya **KEMA FEUH** beserta segenap guru kehidupan bagi penulis dalam memandang dunia, serta semua yang tak bisa disebutkan namanya satu persatu terima kasih telah memberikan doa, dukungan serta telah menghiasi hari-hari penulis dengan pemaknaan terhadap cinta dan keterhubungan yang tidak akan terlupakan.
12. Kepada Senat serta Himpunan Mahasiswa yang akan selalu jadi rumah bagi penulis, terima kasih atas keteduhan keluarga yang senantiasa tersedia bagi jiwa – jiwa yang ingin tenang.

13. Rekan-rekan KKN Internasional Unhas Gelombang 85, Krishna dan teman-teman lain yang tidak bisa penulis sebutkan satu – persatu dan seluruh saudara serumpun di negeri jiran, **Malaysia** dan Kedalaman rasa ala **Pattani** di **Thailand Selatan**.
14. Kepada penghuni setia Fakultas ekonomi yang selalu membantu hari-hari kuliah penulis yaitu **Mama Mala, Mama Rohani** dan **Mama Aji** yang selalu bersedia menjadi ibu yang pengertian bagi anak-anaknya.
15. Semua pihak yang telah membantu, memberikan semangat serta doanya kepada penulis, yang tidak dapat penulis sampaikan satu persatu. Terima kasih banyak.

Terakhir penulis menyadari sepenuhnya bahwa skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan. Untuk itu dengan kerendahan hati, penulis terbuka menerima kritik dan saran yang membangun dari berbagai pihak guna penyempurnaan skripsi ini.

Akhir kata penulis berharap semoga skripsi ini dapat memberikan sumbangan pemikiran yang bermanfaat bagi semua pihak yang berkepentingan.

Wassalamu Alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh.

Makassar, Februari 2015

Muhammad Zarr Alghiffari

ABSTRAK

Analisis Perubahan Organisasi terhadap Stres Kerja Karyawan; Studi Kasus pada SMK Telkom Makassar

Analysis of Organizational Change on Employee's Job Stress; Case Study at SMK Telkom Makassar

Muhammad Zarr Alghiffari
Wahda
Hendragunawan

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh perubahan organisasi terhadap stres kerja karyawan pada SMK Telkom Makassar. Data penelitian ini diperoleh dari kuesioner, studi kepustakaan, dan wawancara langsung dengan pihak terkait sesuai tujuan penelitian. Teknik analisisnya menggunakan regresi sederhana dengan uji hipotesis, yaitu uji t. Jumlah sampel sebesar 47 karyawan dengan menggunakan metode *Simple Random Sampling*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa perubahan organisasi berpengaruh signifikan terhadap stres kerja karyawan pada SMK Telkom Makassar. Variabel perubahan organisasi memiliki pengaruh yang tinggi terhadap stres kerja. Dari penelitian ini diperoleh nilai *R Square* sebesar 0,146, yang artinya bahwa 14,6% Angka tersebut menjelaskan bahwa dari banyaknya faktor-faktor yang dapat mempengaruhi stres kerja karyawan SMK Telkom Makassar, kontribusi perubahan organisasi memiliki keeratan sebesar 14,6% dibandingkan dengan faktor-faktor yang tidak diteliti.

Kata kunci: Perubahan Organisasi, Stres Kerja.

This study aimed to analyze the effect of changes in the organization of the employee's stress on SMK Telkom Makassar. The research data was obtained from a questionnaire, literature study, and interviews with relevant parties to the purpose of research. Techniques using simple regression analysis to test the hypothesis, that the t test. Total sample of 47 employees by using simple random sampling method. The results showed that the organizational changes significantly influence employees' stress at SMK Telkom Makassar. Variable changes in the organization has a high impact on job stress. From this research, the value of R Square of 0.146, which means that 14.6% figure is clear that of the many factors that can affect employees' stress SMK Telkom Makassar, the contribution of changes in the organization has the closeness of 14.6% compared to the factor- factors were not examined.

Keyword: Organizational Change, Job Stress.

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN SAMPUL.....	i
HALAMAN JUDUL	ii
HALAMAN PERSETUJUAN	iii
HALAMAN PENGESAHAN	iv
HALAMAN PERNYATAAN KEASLIAN	iv
PRAKATA	v
ABSTRAK	ix
DAFTAR ISI	x
DAFTAR TABEL	xiv
DAFTAR GAMBAR	xv
DAFTAR LAMPIRAN	xvi
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	6
1.3 Tujuan Penelitian	6
1.4 Kegunaan Penelitian	6
1.5 Ruang Lingkup Penelitian	6
1.6 Sistematika Penulisan	7
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	8
2.1 Perubahan Organisasi	8
2.1.1 Organisasi	8
2.1.2 Perubahan dalam Organisasi	10

2.1.2.1 <i>Unfreezing</i>	13
2.1.2.2 <i>Changing</i>	15
2.1.2.3 <i>Refreshing</i>	16
2.2 Stres Kerja	17
2.2.1 Penyebab Stres.....	18
2.2.2 Gejala Stres Kerja	19
2.2.3 Akibat Stres Kerja bagi Individu dan Organisasi	19
2.3 Tinjauan Penelitian Terdahulu	20
2.4 Kerangka Pikir	23
2.5 Hipotesis Penelitian.....	26
BAB III METODE PENELITIAN	27
3.1 Rancangan Penelitian	27
3.2 Tempat dan Waktu.....	27
3.3 Populasi dan Sampel	27
3.4 Jenis dan Sumber Data	28
3.4.1 Jenis Data	29
3.4.2 Sumber Data	29
3.5 Teknik Pengumpulan Data	30
3.6 Variabel Penelitian dan Definisi Operasional	31
3.7 Instrumen Penelitian	33
3.8 Analisis Data	34
3.8.1 Analisis Deskriptif Kuantitatif	34
3.8.2 Analisis Kuantitatif	35
BAB IV HASIL PENELITIAN	37
4.1 Distribusi Frekuensi Tanggapan Responden	37
4.1.1 Deskripsi berdasarkan Distribusi Frekuensi	37

4.2 Penentuan <i>Range</i>	38
4.3 Perhitungan Skor	38
4.4 Pengujian Kualitas Data	51
4.5 Analisis Regresi Linear	52
4.6 Uji t	53
4.7 Pengujian Koefisien Determinasi	54
4.8 Pembahasan	55
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	58
5.1 Kesimpulan.....	58
5.2 Saran	58
5.2.1 Saran untuk Perusahaan	58
5.2.2 Saran untuk Penelitian Mendatang	59
5.2.3 Keterbatasan Penelitian	59
DAFTAR PUSTAKA	60
LAMPIRAN	63

DAFTAR TABEL

Tabel	Halaman
2.1 Kerangka kerja untuk studi tentang organisasi ..	9
2.2 Tinjauan penelitian terdahulu	20
3.2 Variabel penelitian	32
4.1 Distribusi frekuensi indikator persepsi terhadap perubahan	39
4.2 Distribusi frekuensi indikator ketidakpastian	40
4.3 Distribusi frekuensi indikator konflik, kekuatan dan politik	41
4.4 Distribusi frekuensi indikator ancaman terhadap nilai - nilai.....	42
4.5 Distribusi frekuensi indikator komunikasi	43
4.6 Distribusi frekuensi indikator partisipasi	44
4.7 Distribusi frekuensi indikator tantangan perencanaan	45
4.8 Distribusi frekuensi indikator kepemimpinan	46
4.9 Distribusi frekuensi indikator proses yang diinginkan	47
4.10 Distribusi frekuensi tanggapan variabel stres kerja	49
4.11 Koefisien regresi	52
4.12 Koefisien determinasi	54

DAFTAR GAMBAR

Gambar	Halaman
2.1 Paradigma penelitian	25

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran	Halaman
1 Biodata	64
2 Surat permohonan menjadi responden	65
3 Kuesioner	66
4 Tabulasi hasil kuesioner X	72
5 Tabulasi hasil kuesioner Y	74
6 Frekuensi X	75
7 Frekuensi Y	85
8 Deskriptif	90
9 Regresi linear	96

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Perubahan organisasi menjelaskan proses pembaharuan yang berkelanjutan untuk menentukan arah sebuah organisasi, struktur dan pengelolaan sumber daya manusia dalam lingkungan yang terus berubah untuk keberhasilan dalam bisnis dan demi keberhasilan perubahan itu sendiri menuju target bersama yang ingin dicapai, Berns dan Todnem (dalam Arsaelson dan Theodorsdottir, 2013). Untuk itu, setiap organisasi dalam prosesnya kelak haruslah memperhatikan perubahan sebagai salah satu faktor kunci eksistensinya. Kelanjutan organisasi tanpa perencanaan terhadap perubahan merugikan organisasi itu sendiri karena melakukan pembiaran organisasi dipengaruhi secara absolut oleh ketidakpastian yang khususnya datang dari lingkungan eksternal, termasuk pada organisasi pendidikan yang telah diatur bersama dalam proses pencapaian berbagai rencana organisasi. Mack (dalam Arsaelson dan Theodorsdottir, 2013) menyatakan bahwa studi literatur pada perubahan merupakan proses migrasi dari keadaan sekarang menuju keadaan yang diinginkan di masa depan. Sehingga cakupan perubahan organisasi secara klasik akan berdampak pada pembenahan orang dan barang yang terikat ruang dan waktu. Setiap perubahan yang direncanakan akan berdampak pada seperti apa organisasi di masa depan. Untuk itu, setiap organisasi pendidikan tunduk pada ketetapan tersebut untuk kemudian dijadikan sebagai dasar pedoman bersama, termasuk didalamnya Yayasan Shandhykara Putra Telkom yang kini telah berganti nama menjadi Telkom *foundation*.

Yayasan Shandykara Putra Telkom (YSPT) pada awalnya didirikan oleh persatuan istri karyawan PT. Telekomunikasi Indonesia (PT. Telkom) yang dahulu bernama PERUMTEL pada tanggal 17 Januari 1980. Maksud dan tujuan didirikannya Yayasan ini adalah untuk ikut berperan serta dalam meningkatkan kesejahteraan keluarga besar Perusahaan Perseroan (Persero) PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk khususnya dan menunjang pembangunan masyarakat Indonesia pada umumnya melalui bidang pendidikan dan sosial (Telkom Schools:2014) untuk menjawab permasalahan mendasar pada jaminan kesejahteraan pendidikan keluarga mayoritas pekerja perusahaan dengan fungsi inti layanan pendidikan sebagai salah satu langkah awal pembangunan kesejahteraan sosial serta jaminan kesejahteraan sosial berupa fasilitas pendidikan sejak usia dini bagi keluarga karyawan PT. Telekomunikasi Indonesia pada berbagai jenjang jabatan yang ada. Hal ini diperkuat oleh pendapat Handel (dalam Morec dan Raskovic, 2012) tentang organisasi sebagai sistem sosio-ekonomi, terdiri dari beberapa pelaku yang berinteraksi dengan bekerja dan diatur bersama untuk kepentingan umum dan mencapai target tertentu. Untuk itu, segmen Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) menjadi salah satu fokus utama pendidikan dengan harapan kelak akan lahir sumber daya manusia yang memiliki skill, kemampuan dan siap berkarya, khususnya pada bidang – bidang strategis yang dikelola oleh PT. Telekomunikasi Indonesia pada wilayah kerja tertentu, selain itu, mayoritas siswa – siswi yang mendaftar ke SMK memiliki tujuan untuk segera bekerja dan tidak sedikit dari mereka yang termasuk ekonomi menengah ke bawah (Republika:2015). Sehingga beberapa bidang yang terkait organisasi secara umum perlu mendapat perhatian, seperti halnya Yayasan Shandhykara Putra diawal berdirinya, mengupayakan penjaminan kesejahteraan karyawan

khususnya pada bidang pendidikan sebagai hal - hal yang turut meramalkan kompleksitas dari organisasi yang terikat satu dengan lainnya (Kasali, 2013:xlvi).

Sistem pendidikan yang termanifestasi pada visi untuk “menjadi *role model* institusi pendidikan yang berkualitas dalam membentuk sumber daya manusia Indonesia yang berkompeten dan berbudi luhur” (Telkom schools:2014) bagi SMK Telkom Makassar dijabarkan pada 3 misi berupa pengembangan metode penyelenggaraan pendidikan yang efektif dan efisien secara kesinambungan dan pengembangan sumber daya manusia melalui penyelenggaraan pendidikan secara profesional, serta pengembangan unit usaha yang mendukung terciptanya penyelenggaraan pendidikan yang berkualitas. Visi tersebut kemudian disempurnakan hingga pada tahap pengelolaan satu atap pada beberapa sekolah yang dikelola secara mandiri oleh Telkom *foundation*. Kelak dalam peralihannya pada proses perubahan, diterapkan integrasi secara berkelanjutan yang secara esensial tidak jauh berbeda dengan pola pengelolaan pendidikan sekolah penyelenggara pendidikan lainnya, khususnya pada SMK Telkom Shandy Putra 1 dan SMK Telkom Shandy Putra 2 dengan dasar program studi yang berbeda diantaranya dengan masing - masing spesialisasi kejuruan pada usaha jasa pariwisata dan akomodasi perhotelan untuk SMK Telkom Shandy Putra 1 dan teknik komputer jaringan dan transmisi pada SMK Telkom Shandy Putra 2. Perubahan pada hakikatnya merupakan tugas bersama kedua sekolah yang semula berbeda, untuk mempersepsi perubahan sesuai dengan tujuan yang telah dicanangkan dalam visi dan misi yayasan. Hal ini menurut Mohyi (2013:203) sebagai perubahan yang berkaitan dengan pengembangan, perbaikan maupun penyesuaian yang meliputi struktur, teknologi dan sistem manajemen suatu organisasi. Namun dalam hal ini masih perlu perincian yang tepat mengenai batasan perubahan tersebut.

Perbedaan terbesar pada perubahan ini dapat dilihat pada ekspansi penyelenggaraan pendidikan itu sendiri yang pada saat sebelum penggabungan ditujukan untuk masing – masing disiplin ilmu (pariwisata dan keteknikan) menjadi satu kesatuan manajemen sumber daya yang didalamnya terdapat individu yang lebih besar jumlahnya untuk kesejahteraan pendidikan seluruh peserta didik SMK Telkom tanpa terkecuali.

Organisasi pada SMK Telkom Makassar, dalam perkembangannya senantiasa berdasar pada kemungkinan banyaknya pekerjaan berbanding jumlah tenaga penyelenggara pendidikan, sehingga SMK Telkom Makassar didorong untuk melakukan revitalisasi pada organisasinya. Beberapa perubahan tertentu bagi organisasi yang terus berkembang menuju target kedewasaan organisasinya, stagnasi akan menjadi ancaman klasik dan oleh karenanya memerlukan perubahan tertentu secara berkala untuk pencapaian – pencapaian selanjutnya pada masa kerja tertentu pula, salah satunya sebagai upaya manajemen stres organisasi menuju titik keseimbangan yang baru, Lewin (dalam Kasali, 2013:99).

Ekspansi kuasa bagi SMK Telkom Makassar melalui Telkom *foundation* sebagai yayasan induk yang telah terlebih dahulu dicanangkan pada 21 Maret 2014 (Telkom schools:2014) dalam hal ini akan menstimulus perluasan kerangka kerja pada unit kerja tertentu. Perluasan dalam hal ini diantaranya akan berdampak pada kompensasi yang selayaknya diterima karyawan SMK Telkom Makassar ataupun dengan jalan seleksi dan rekrutmen yang dapat dilakukan pada masa awal pemberlakuan perubahan terhitung 1 Juli 2014.

Sebagai langkah awal pengenالannya pada masyarakat luas, khususnya pada guru dan staf, tentulah perubahan pada SMK Telkom Makassar perlu lebih disosialisasikan demi menumbuhkan kesepahaman saat menjalankannya.

Kesalahpahaman mengenai aturan administratif bagi segenap pelaksana perubahan masih menjadi kendala mendasar yang perlu dihindari. Selain itu, kemungkinan terjadinya kesulitan penjadwalan mata pelajaran pada beberapa kelas perlu mendapat perhatian khusus, apakah pendataan itu dilakukan secara parsial, misalnya pada tingkat program studi ataukah bersandar pada ketersediaan guru dan fasilitas penunjang pembelajaran lainnya. Beberapa kendala lainnya bersifat teknis, khususnya integrasi antar bagian yang sebelumnya berbeda namun memiliki kerangka kerja yang sama masih perlu proses yang panjang.

Penulis tertarik melihat kemungkinan implikasi berjenjang dari ketetapan – ketetapan baru yang berlaku menyebabkan akumulasi tuntutan bagi pelaksana perubahan. Hal ini menjadi menarik jika perubahan organisasi dilakukan pada organisasi pendidikan seperti sekolah dengan dinamika yang sangat cepat perkembangannya. Sebab pendidikan mencakup remaja dan ilmu pengetahuan yang keduanya merupakan instrumen penting dalam menentukan masa depan bangsa. Secara teoritik, kemungkinan resistensi akan terbangun dari segi internal pelaksana itu sendiri dengan catatan meningkatnya jam kerja serta perluasan batasan kerja pada perubahan, ataupun resiko ketidakpahaman terhadap pekerjaan sehingga di dalam penerapannya dibutuhkan titik tekan khusus, Sopiah (2008:85).

SMK Telkom merupakan salah satu harapan bagi sistem pendidikan kejuruan terpadu menuju Indonesia cerdas dan sejahtera. Penyempurnaan kesepahaman dalam prosesnya merupakan langkah awal bagi Indonesia yang lebih baik, pembenahan terhadapnya menjadi kewajiban bersama. Pada akhirnya, Amanat Undang-Undang Dasar tahun 1945 tentang pendidikan menjadi ketetapan inti yang harus dimaknai kembali melalui upaya peningkatan

kesejahteraan pendidikan sebagai salah satu aspek utama pembangunan bangsa.

Dengan demikian berdasarkan keseluruhan hal diatas maka penting untuk memperhatikan pengaruh perubahan organisasi terhadap stres kerja karyawan pada SMK Telkom Makassar.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasar pada latar belakang yang telah diuraikan sebelumnya, maka rumusan masalah penelitian adalah apakah perubahan organisasi berpengaruh terhadap stres kerja karyawan SMK Telkom Makassar?

1.3 Tujuan Penelitian

Untuk mengetahui bukti empiris pengaruh perubahan organisasi terhadap stres kerja karyawan SMK Telkom Makassar.

1.4 Kegunaan Penelitian

1. Hasil penelitian ini memberikan informasi tambahan bagi pihak-pihak yang berkepentingan mengenai perubahan organisasi SMK Telkom Makassar dan pengaruhnya terhadap stres kerja karyawan.
2. Sebagai tanggapan empiris dari penerapan perubahan organisasi per 1 Juli tahun 2014.
3. Sebagai masukan bagi penelitian selanjutnya mengenai pengaruh perubahan organisasi pada SMK Telkom Makassar terhadap stres kerja karyawan.

1.5 Ruang Lingkup Penelitian

Penelitian dilakukan untuk mengetahui faktor-faktor yang berhubungan dengan stres kerja pada karyawan SMK Telkom Makassar yang berlokasi di jalan Andi Pangerang Pettarani No. 4 Makassar. Faktor - faktor yang akan diteliti meliputi hubungan antara perubahan organisasi terhadap stres kerja karyawan dari SMK Telkom Makassar yang sampai pada akhir tahun 2014 totalnya berjumlah 89 orang.

1.6 Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan dimaksudkan untuk memberikan gambaran secara keseluruhan dalam penulisan skripsi. Adapun sistematika penulisan adalah sebagai berikut :

Bab I Pendahuluan, terdiri atas latar belakang, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan sistematika penulisan.

Bab II tinjauan pustaka, terdiri atas teori-teori yang berhubungan dengan pokok pembahasan, kerangka pikir, dan hipotesis penelitian.

Bab III Metode Penelitian, menguraikan tentang lokasi penelitian, jenis dan sumber data, metode pengumpulan data, populasi dan sampel, definisi operasional variabel, metode analisis.

Bab IV Hasil penelitian dan pembahasan, yang berisikan analisis mengenai pengaruh perubahan organisasi terhadap stres kerja karyawan SMK Telkom Makassar.

Bab V Penutup, yang berisi penarikan kesimpulan dari hasil penelitian serta saran-saran yang dianggap perlu dalam pembahasan skripsi ini.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Perubahan Organisasi

Perubahan organisasi merupakan dinamika dalam proses berkelompok dua orang atau lebih sebagai upaya mencapai tujuan bersama dengan cara tertentu pada lingkungan yang terus berubah. Untuk itu, organisasi perlu menjadi bahasan awal dalam studi literatur tentang perubahan itu sendiri.

2.1.1 Organisasi

Organisasi adalah kumpulan dua orang atau lebih yang mempunyai tujuan bersama yang diwujudkan dalam sebuah ikatan identitas pada bidang tertentu. Hal ini didasari pada kepentingan bersama untuk dapat mengakses sumber daya tertentu pula. Kasali (2013:xlvi), menyatakan bahwa “organisasi adalah sesuatu yang kompleks dan terkait satu dengan lainnya”. Keterkaitan di dalam organisasi merupakan pondasi dasar pada sebuah sistem manajemen yang di dalamnya terdapat asosiasi orang-orang yang dikelola pada suatu struktur. Winardi (2012:43) menyatakan bahwa “setiap organisasi merupakan sebuah kesatuan yang berupaya untuk mengoordinasi berbagai macam kepentingan”.

Organisasi dalam prosesnya untuk mengayomi berbagai kepentingan, melakukan pembatasan kerja untuk menjaga kepentingan tersebut tetap pada kerangkanya, demi mencapai tujuan tertentu. Berdasar pada pola interaksi yang bertujuan mendapatkan akses pada sumber daya tertentu, dapat dipahami bahwa organisasi dalam prosesnya memiliki pola interaksi sosio-ekonomi pada individu didalamnya dengan adanya imbal jasa pada kemampuan yang bersedia diberikan individu bagi organisasi, hal ini dijelaskan pada “pemahaman mengenai

organisasi sebagai sistem sosio-ekonomi, yang didalamnya terdapat beberapa pelaku yang berinteraksi dengan bekerja dan diatur bersama untuk kepentingan umum dan mencapai target tertentu” Handel (dalam Morec dan Raskovic, 2012).

Pola interaksi beberapa individu pada organisasi menghasilkan dampak – dampak yang dapat diamati dengan terlebih dahulu memberikan penjelasan awalnya. Menurut Geoffrey Hutton (dalam Winardi, 2012:44), terdapat beberapa penjelasan awal tentang aspek, struktur, proses dan perilaku manusia sehubungan dengan organisasi seperti yang dikemukakan tabel 2.1 di bawah ini:

Tabel 2.1 Kerangka kerja untuk studi tentang organisasi

Apa itu organisasi	Apa yang mereka miliki	Apa yang mereka lakukan
Wadah yang terorganisasi	Struktur	-Tumbuh -Berkembang -Berubah -Mengalami kemunduran -Mengombinasi -Membagi
Ia terdiri dari manusia yang melaksanakan kegiatan tertentu	Proses – proses	-Berkomunikasi mengambil keputusan – keputusan
Mereka terdiri dari	Perilaku manusia	-Memotivasi -Memimpin -Mengembangkan kelompok – kelompok -Mengembangkan iklim keorganisasian

Sumber : Geoffrey Hutton (dalam Winardi, 2012:44)

Interaksi antar individu pada sebuah wadah yang terorganisasi berpengaruh pada capaian yang akan dilakukan organisasi melalui siklus untuk tumbuh, berkembang, berubah lalu mengalami kemunduran, lalu mengombinasi dan membagi, begitu seterusnya. Manusia melaksanakan kegiatan tertentu dalam berkelompok, dalam pelaksanaannya, kegiatan tersebut memerlukan waktu untuk berproses dengan cara berkomunikasi dalam mengambil keputusan. Hasil dari keputusan ini merupakan rangkuman kepentingan yang dikomunikasikan oleh segenap individu, yang didalam bingkai perilaku manusianya terus melakukan upaya untuk saling memotivasi, memimpin, mengembangkan kelompok hingga pada tahap pengembangan iklim keorganisasian. Oleh karena itu, “organisasi – organisasi merupakan proses – proses dinamik, yang dalam tata susunan mereka mencakup aneka macam subproses – subproses” (Winardi, 2012:44). Organisasi didalam prosesnya kemudian terus mengalami perubahan.

2.1.2 Perubahan dalam Organisasi

Menurut Mohyi (2013:203) perubahan organisasi adalah perubahan yang berkaitan dengan pengembangan, perbaikan maupun penyesuaian yang meliputi struktur, teknologi dan sistem manajemen suatu organisasi. Perubahan organisasi menjelaskan proses pembaharuan yang berkelanjutan untuk menentukan arah sebuah organisasi, struktur dan pengelolaan sumber daya manusia dalam lingkungan yang terus berubah untuk keberhasilan dalam bisnis dan demi keberhasilan perubahan itu sendiri menuju target bersama yang ingin dicapai Berns dan Todnem (dalam Arsaelson dan Theodorsdottir, 2013). Secara umum, setiap organisasi bisnis biasanya mengalami situasi yang tidak tetap,

sehingga kondisi tersebut menggambarkan adanya suatu dinamika yang dapat diistilahkan sebagai perubahan. Untuk itu, “organisasi harus berubah untuk bisa tetap *survive* dan melakukan perubahan organisasi bukanlah merupakan pilihan tetapi sudah merupakan keharusan”, Putra dan Yuwono (2005). Soparnot (dalam Morec dan Raskovic, 2012) menyatakan bahwa “perubahan organisasi merupakan garis terdepan dalam lingkungan akademik dan manajemen itu sendiri”. Beberapa peneliti seperti Gustavsson (dalam Morec dan Raskovic, 2012) menghubungkan perubahan organisasi pada tataran filosofi dan epistimologi, serta Van de Ven dan Poole (dalam Morec dan Raskovic, 2012) menghubungkannya pada ranah ontologi, tentu dengan melalui tahap mendefinisikan organisasi terlebih dahulu.

Organisasi dalam prosesnya untuk berkembang merupakan gabungan antara cakupan profesional sebuah aksi sosial dan area penyelidikan ilmiah. Perubahan secara umum merupakan keniscayaan yang terjadi secara terus – menerus pada ruang dan jangka waktu tertentu, dimana didalamnya terdapat kebutuhan sebagai penggerak dasar tuntutan untuk dapat mempertahankan eksistensi. Seiring dengan arus modernisasi pada awal abad ke-20 yang mendorong terjadinya akselerasi perekonomian, setiap organisasi dituntut untuk senantiasa melakukan perubahan. Hines, Aller-stead dan McKinlay (dalam Ebrahim dkk. 2008) menyatakan bahwa “... jika saat ini kita melakukan sesuatu seperti yang kita lakukan lima tahun sebelumnya maka kita berbuat suatu kesalahan”. Proses untuk berubah menjadi penting bagi setiap organisasi dengan mengacu pada pernyataan lainnya bahwa “perubahan, sebuah proses pergerakan menuju suatu tingkatan yang baru dan berbeda adalah sebuah keniscayaan bagi suatu organisasi. Manajemen perubahan organisasi adalah, pada bagian terbesarnya merupakan tentang bagaimana mengatur aspek

sumber daya manusia didalam prosesnya”. Smith (dalam Ebrahim dkk. 2008). Selanjutnya ditekankan bahwa “... dengan kata lain perubahan adalah kata yang tidak asing dalam keseharian kita semua, kata yang berarti untuk mengubah sesuatu” (Ebrahim dkk., 2008).

Terdapat beberapa peneliti yang menganggap kompleksitas dari organisasi itu sendiri semakin bertambah seiring dengan peleburan pada individu didalamnya, seperti Barbara dan Fleming (dalam Morec dan Raskovic, 2012) menyatakan bahwa “kompleksitas dan aspek multidimensi dari studi perubahan organisasi, dimulai sejak definisi komprehensif dari organisasi melampaui sudut pandang struktur-individual yang menjadikannya cukup ilusif”. Sehingga dalam pencapaian selanjutnya ditemukan banyak variabel identik yang saling mempengaruhi antara organisasi dan individu yang berproses di dalamnya, termasuk pengaruh perubahan organisasi pada beberapa variabel, diantaranya potensi stres kerja individu yang dijabarkan pada beberapa asumsi tentang faktor emosi dan sikap individu itu sendiri seperti halnya Salovey dan Meyer (dalam Arsaelson dan Theodorsdottir, 2013) yang memperkenalkan untuk pertama kali kecerdasan emosi sebagai salah satu tipe dari kecerdasan sosial. Lebih jauh, Arsaelson dan Theodorsdottir (2013) menyatakan bahwa pola hubungan antar individu sangat tergantung pada persepsi terhadap perubahan, ketidakpastian, konflik, kekuatan dan politik serta ancaman terhadap nilai – nilai perusahaan.

Pengaruh satu dengan lainnya antar individu dalam sebuah lingkungan organisasi selanjutnya merupakan tugas pokok dari organisasi itu sendiri untuk mengarahkannya pada pencapaian target bersama dalam jangka waktu tertentu, sebab menurut Desplaces (dalam Asriani, 2009), “perubahan dalam organisasi seringkali membawa dampak ikutan yang selalu tidak menguntungkan”. Hal tersebut perlu dicermati sebab beberapa peneliti sebelumnya telah menuturkan

dampak – dampak dari perubahan membutuhkan usaha lebih didalam pelaksanaannya, untuk itu Asriani (2009) menyatakan bahwa, “perubahan organisasi tidak langsung memberikan manfaat yang besar bagi kemajuan organisasi, namun beberapa praktisi tetap meyakini tentang pentingnya suatu organisasi untuk melakukan perubahan”.

Daft (dalam Kasali, 2013:80) menyatakan bahwa perubahan yang strategis adalah sebuah perubahan yang cenderung radikal dan perubahan pada proses operasional organisasi dinilai tak ubahnya sebagai perubahan *incremental*. Putra dan Yuwono (2005) berpendapat bahwa “perubahan organisasi selalu bersifat menyeluruh (*organization-wide*) sehingga perubahan tersebut bukan merupakan suatu perubahan yang bersifat *piece meal* namun mengarah pada penggunaan cara maupun sistem (termasuk struktur organisasi) yang lebih efisien dalam menjalankan organisasi agar dapat bertahan dan berkembang sejalan dengan perubahan dan perkembangan lingkungan”.

Perubahan menurut Lewin (dalam Kasali, 2013:99) terdiri dari tiga tahapan, yaitu *unfreezing*, *changing* dan *refreezing*.

2.1.2.1 Unfreezing

Yaitu suatu proses penyadaran tentang adanya keadaan untuk berubah. Kekuatan tekanan akan berhadapan dengan resistensi untuk berubah dari individu di dalam organisasi. Perubahan itu sendiri dapat terjadi dengan mengoptimalkan kekuatan tekanan tersebut atau dengan melemahkan resistensi. Menurut Ivancevich dkk (2005) “istilah yang digunakan untuk menyatakan berbagai pendekatan perubahan bervariasi dari satu pengarang ke pengarang yang lain, tema dasarnya tetap sama”. Lebih jauh Ivancevich dkk menjelaskan bahwa “pendekatan yang digunakan untuk melakukan perubahan berkisar dari

penerapan berbagai bentuk kekuasaan hingga penerapan alasan. Titik tengah diantara kedua ekstrem tersebut adalah pendekatan yang mengandalkan pendidikan ulang (*reeducation*)". Hal ini dijelaskan sebagai berikut:

1. Penyadaran untuk berubah melalui kekuasaan. Para manajer melalui kuasanya yang bersifat memaksa dapat menerapkannya melalui kendali yang mereka miliki atas ganjaran dan hukuman. Melalui akses pada kekuasaan, para manajer dapat menggunakan pengaruh mereka yang sangat besar di dalam suatu organisasi. Namun, pada situasi krisis, kekuasaan bukanlah pendekatan yang populer untuk menghasilkan perubahan.
2. Penyadaran untuk berubah melalui alasan. Hal ini didasarkan pada penyebaran informasi sebelum perubahan yang dimaksud dilakukan. Asumsi dasarnya adalah bahwa alasan dapat menarik orang-orang atau kelompok untuk berubah dengan membuat pilihan yang rasional. Akan tetapi, harus diakui bahwa terdapat dorongan dan kebutuhan individual, norma, dan sanksi kelompok, serta fakta bahwa organisasi adalah unit sosial sebagaimana juga sebagai unit kerja. Secara umum hal ini berarti bahwa alasan saja tidak cukup untuk melakukan perubahan.
3. Penyadaran untuk berubah melalui pendidikan kembali. Pendekatan ini bergantung pada pendidikan kembali untuk meningkatkan fungsi organisasi yang normatif untuk memberikan dampak pada sistem keyakinan, nilai dan sikap di dalam organisasi sehingga dapat beradaptasi lebih baik terhadap akselerasi kecepatan perubahan pada teknologi, lingkungan industri dan secara umum, lingkungan masyarakat.

Inti beberapa proses ini adalah prinsip-prinsip penyadaran yang membuat individu mampu meninggalkan perilakunya yang lama dan mempelajari perilaku yang baru.

2.1.2.2 Changing

Langkah berupa tindakan, baik memperkuat kekuatan tekanan maupun memperlemah resistensi. Proses perubahan dalam organisasi menurut Arsaelson dan Theodorsdottir (2013) memiliki beberapa poin penting, diantaranya:

1. Persepsi terhadap perubahan, bagaimana perubahan ditanggapi oleh segenap *stakeholder* terhitung sejak dirumuskannya perubahan.
2. Ketidakpastian, dampak dari perubahan yang sulit dijangkau oleh setiap individu di dalam organisasi.
3. Konflik, kekuatan dan politik, merupakan upaya strategik untuk pemberdayaan potensi organisasi dalam mencapai tujuan perubahan
4. Ancaman terhadap nilai – nilai perusahaan, persepsi terhadap kesesuaian budaya perusahaan.
5. Komunikasi, merupakan jabaran dari interaksi antar individu didalam organisasi.
6. Partisipasi, besaran keikutsertaan individu dalam setiap kegiatan organisasi.
7. Tantangan perencanaan, setiap rencana kegiatan sebagai manifestasi tujuan bersama yang ingin dicapai dengan berbagai tantangan yang menyertainya.

8. Kepemimpinan, kemampuan subjektif individu dalam mengelola keberlangsungan organisasi.
9. Proses yang diinginkan, kesesuaian tujuan dengan derajat realisasi yang ingin dilalui dalam upaya perubahan.

Perubahan senantiasa dikondisikan terstruktur dimana kerangka umumnya terdiri dari batasan pilihan yang perlu diambil seorang manajer dalam rangka melibatkan sedemikian banyak orang dalam perubahan. Salah satu caranya adalah dengan melibatkan *stakeholder* dalam menganalisis dan mendiagnosis masalah-masalah yang menghambat daya saing organisasi.

Upaya perubahan organisasi dengan melibatkan sedemikian banyak orang memerlukan umpan balik yang nyata pada interaksi setiap individu di dalamnya, sehingga tidak ada kesan pembiaran yang menyebabkan berbagai masalah akan muncul. Pada suatu sisi, menurut Janićjević (2012), sebuah strategi akan menghasilkan perspektif yang terbatas, sebab pilihan tidak dibuat berdasar atas kehendak masing-masing individu, namun dibatasi oleh bentukan bersama keadaan.

2.1.2.3 Refreshing

Membawa kembali organisasi kepada keseimbangan yang baru. Dampak konsensus terhadap visi perubahan telah memasuki tahap penyesuaian kembali dimana pada awalnya setiap orang menurut Asriani (2009) memiliki perbedaan dalam orientasi fungsional serta kesulitan dalam merubah apa yang mereka lakukan dan bagaimana mereka melakukan sesuatu.

Pada tahap *unfreezing*, *changing* dan *refreezing*, *stakeholder* diperhadapkan pada keharusan untuk merubah kebiasaan.

2.2 Stres Kerja

“Stres merupakan suatu respons adaptif terhadap suatu situasi yang dirasakan menantang atau mengancam kesehatan seseorang” (Sopiah, 2008:85). Stres adalah tuntutan - tuntutan eksternal yang mengenai seseorang, misalnya objek - objek dalam suatu lingkungan atau suatu stimulus yang secara objektif adalah berbahaya. Stres juga biasa diartikan sebagai tekanan, ketegangan atau gangguan yang tidak menyenangkan dari luar diri seseorang. Menurut Ivancevich dkk (2005) adalah kata yang berasal dari bahasa Latin, yaitu *'stringere'*, yang memiliki arti keluar dari kesukaan. Definisi ini menjelaskan sebuah kondisi susah atau penderitaan yang menunjukkan ketegangan, tekanan, paksaan atau usaha yang kuat, diutamakan ditunjukkan pada individu, organ individu atau kekuatan mental seseorang. Stres juga didefinisikan sebagai interaksi antara stimulus dan respon. Stres sebagai stimulus adalah kekuatan atau dorongan terhadap individu yang menimbulkan reaksi ketegangan atau menimbulkan perubahan-perubahan individu. Stres sebagai respon yaitu respon individu baik respon yang bersifat psikologik dan fisiologik terhadap stressor yang berasal dari lingkungan (Ivancevich dkk., 2005), sehingga merumuskan definisi kinerja mengenai stres dan mendefinisikan stres sebagai suatu tanggapan adaptif ditengahi oleh perbedaan individual, yaitu suatu konsekuensi dari setiap kegiatan (lingkungan), situasi atau kejadian eksternal yang membebani tuntutan psikologis atau fisik yang berlebihan pada seseorang (Ivancevich dkk., 2005).

2.2.1 Penyebab Stres

Stres pada prosesnya menurut Sopiah (2008:85) dapat diidentifikasi melalui sebuah stimulan dari berbagai indikator, diantaranya; terlalu banyak pekerjaan, ketidakpahaman terhadap pekerjaan serta beban informasi yang terlalu berat atau karena mengikuti perkembangan zaman. Adapun Kim (dalam Istijanto, 2008) merefleksikan stimulan tersebut diatas pada beberapa poin, yaitu:

1. Ketidakjelasan peran
2. Konflik kerja
3. Beban pekerjaan
4. Ketersediaan sumber daya atau fasilitas
5. Tingkat bahaya pekerjaan

Proses mencapai tujuan bersama pada organisasi dalam cakupan waktu tertentu mengharuskan untuk dilakukannya pembagian kerja. Upaya ini dalam rangka memaksimalkan efektifitas dan efisiensi kerja melalui reduksi batasan kerja tiap individu. Sopiah (2008:85) menggambarkan bahwa batasan kerja yang melebihi kapasitas kerja individu sangat rentan membawa dampak pada stres karyawan.

Ketidakpahaman karyawan pada pekerjaannya seringkali berhubungan dengan intisari perubahan yang belum tersampaikan dengan tepat. Perubahan pada beberapa lini memerlukan penyesuaian dalam jangka waktu tertentu sehubungan dengan perkembangan zaman.

2.2.2 Gejala Stres Kerja

Cartwright dan Cooper, serta Bradley (dalam Rehman, K dan Rehman, S, 2009) menyatakan bahwa, “pada jangka waktu yang relatif singkat, stres dapat diamati dengan adanya gejala pada tekanan emosional, gangguan perut, sakit kepala, masalah somatik, kurang tidur dan kurang bertenaga yang dalam jangka panjang dapat menyebabkan penyakit yang lebih serius dan bahkan kematian dini, terutama dari beberapa penyakit kardiovaskular”. Gejala – gejala ini pada umumnya dapat diamati pada aspek medis di dalam peranannya sebagai tolak ukur stres kerja karyawan.

2.2.3 Akibat Stres Kerja bagi Individu dan Organisasi

“Kinerja individu ... yang terkait dengan lama waktu kerja serta fleksibilitasnya sering dapat mempengaruhi kinerja perusahaan” (Golden, Lonnie. 2012). Batasan kerja yang termasuk didalamnya jangka waktu untuk menyelesaikan pekerjaan turut andil dalam aktifitas kerja karyawan. Hal ini menjadi penting ketika terjadi penurunan produktifitas sebagai akibat dari perluasan batasan kerja yang ada sebelumnya. Adapun Cooper dkk. (2001) menyatakan bahwa, “stres dapat berakibat pada meningkatnya penyakit absensi, meningkatnya *turnover* dan menurunnya produktifitas”. Dampak bawaan yang besar dan menyeluruh dari stres kerja yang tidak terkendali dalam organisasi dapat berdampak pada terhambatnya proses pencapaian tujuan organisasi itu sendiri pada jangka waktu tertentu.

2.3 Tinjauan Penelitian Terdahulu

Perubahan organisasi dan stres kerja terlebih dahulu telah diteliti dan dikaji oleh beberapa peneliti yang menaruh perhatian khusus pada bidang kajian tersebut diatas, diantaranya:

Tabel 2.2 Tinjauan penelitian terdahulu

No.	Judul dan penulis	Variabel	Metode	Hasil	Perbedaan
1	<i>"Employee Perceptions and Attitudes towards Organizational Change: a Hierarchical Perspective"</i> , Arni Arsaelson dan Margret Theodorsdottir (2013)	Persepsi dan perilaku karyawan, perubahan organisasi, perspektif berdasarkan hierarki jabatan	Penelitian dilakukan pada dua perusahaan Islandia dengan menggunakan Microsoft Excel dan IBM SPSS Statistics, pembagian kuesioner disertai dengan wawancara pada beberapa responden	-karyawan tingkat atas menampilkan sikap yang lebih positif terhadap perubahan organisasi -karyawan tingkat bawah cenderung kurang optimis pada perubahan organisasi -terdapat kesamaan sikap pada banyak indikator, terlepas dari tingkat jabatan. Termasuk didalamnya kepuasan terhadap kepemimpinan, perasaan bahwa perubahan diperlukan serta kepuasan secara umum terhadap hasil dari perubahan.	Penelitian dilakukan dengan tujuan untuk mengukur persepsi karyawan terhadap perubahan berdasarkan hierarki jabatannya
2	"Faktor Emosi dalam Proses Perubahan Organisasi", Bagus Ani Putra dan Ino Yuwono (2005)	Faktor emosi, perubahan organisasi	Penelitian berbentuk makalah atau jurnal yang menjelaskan dengan pendekatan model teoritis faktor emosi pada perubahan organisasi	-organisasi secara umum harus dapat menerima realitas perlu adanya perubahan -mendengar dan menerima perasaan, emosi dari individu yang terkena dampak perubahan organisasi -pandangan negatif terhadap	Penelitian ini terfokus pada studi psikologi industri, khususnya faktor emosi dalam keharusan sebuah organisasi untuk melakukan perubahan

				perubahan organisasi harus dapat diatasi dengan visi yang jelas mengenai perubahan organisasi itu sendiri	
3	“Analisis Kesiapan Pegawai menerima Perubahan untuk Penerapan <i>Balance Scorecard</i> di lingkungan Direktorat Jenderal Kekayaan Negara”, Dinda Asriani (2009)	Kesiapan untuk berubah, <i>awareness</i> dan komunikasi, iklim organisasi	Penelitian ini menggunakan metode kualitatif dan kuantitatif. Metode kualitatif dipakai untuk mengidentifikasi secara mendalam permasalahan penerapan <i>Balance Scorecard</i> . Sedangkan metode kuantitatif digunakan untuk memberikan informasi mengenai kesiapan pegawai terhadap penerapan <i>Balance Scorecard</i>	-analisis deskriptif penelitian memperlihatkan bahwa pegawai DJKN hanya siap pada dimensi <i>Appropriateness</i> dan <i>Personal Valence</i> -berdasarkan hasil pengujian hipotesis yang telah dilakukan maka, tidak terdapat perbedaan signifikan kesiapan pegawai untuk berubah pada dimensi <i>appropriateness</i> , <i>management support</i> , dan <i>change-specific efficacy</i> antara unit kerja dan terhadap lama bekerja	Penelitian ini berusaha mengukur kesiapan pegawai direktorat jenderal kekayaan negara dalam menerima perubahan untuk penerapan <i>balance scorecard</i> pada organisasinya
4	“Pengaruh Stres Kerja dan Iklim Organisasi terhadap <i>Turnover Intention</i> dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening”, Edi Suhanto (2009)	<i>Turnover intention</i> (niat untuk pindah), stres kerja, iklim organisasi, kepuasan kerja	Penelitian dilakukan dengan menggunakan analisis data <i>structural equation modeling</i> (SEM) dengan terlebih dahulu melakukan pengujian terhadap	-stres kerja mempunyai pengaruh negatif sebesar 0,493 terhadap kepuasan kerja -iklim organisasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja -kepuasan kerja berpengaruh negatif terhadap <i>turnover intention</i>	Penelitian ini terfokus pada <i>turnover intention</i> sebagai variabel dependen dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening yang dipengaruhi oleh stres kerja dan iklim

			dimensi-dimensinya dengan <i>confirmatory factor analysis</i>	sebesar 0,759	organisasi
5	“Pengaruh Komitmen terhadap Perubahan pada Intensi Keluar”, Widaharthana (2012)	Komitmen terhadap perubahan, mengatasi perubahan, intensi keluar	Penelitian ini dianalisis dengan analisis regresi sederhana dan analisis regresi hirarkis untuk menguji hubungan antara komitmen terhadap perubahan, mengatasi perubahan dan niat untuk keluar pada karyawan	<p>-manajer perlu untuk memberikan informasi yang seimbang mengenai perubahan yang dilakukan, sebab transparansi yang proporsional diharapkan akan mengurangi tingkat kecemasan serta stres yang dihadapi karyawan selama perubahan berlangsung</p> <p>-iklim organisasi yang mendukung di tempat kerja dapat dibangun melalui diskusi-diskusi informal (konseling) antara supervisor dan bawahannya sebagai bagian dari komunitas sosial</p>	Penelitian ini berusaha menjelaskan respon individu untuk mengubah dan selanjutnya mengkaji pelaksanaan komponen dari setiap perubahan yang berkaitan dengan keberhasilan perubahan organisasi
6	“ <i>Organizational Stress: Focusing on Ways to Minimize Distress</i> ”, Manning dan Preston (2003)	Stres organisasi	Penelitian ini secara naratif menjelaskan teori tentang stres secara komunal pada sebuah organisasi	<p>-<i>employee assistance programs (EAPs)</i> dapat membantu meringankan stres pada karyawan secara bebas untuk mengekspresikan stres yang mereka alami</p> <p>-upaya manajemen stres dalam organisasi bertujuan untuk meminimalkan <i>distress</i> yang dapat dicapai melalui deteksi dini, pengobatan segera dan perlindungan</p>	Penelitian ini menilai adanya hubungan antara faktor-faktor pada organisasi yang menyebabkan stres pada individu di dalamnya, yang pada gilirannya menghasilkan konsekuensi yang negatif bagi organisasi secara menyeluruh

				secara berkala -administrator dalam organisasi harus waspada dalam menilai faktor stres dan mengembangkan cara-cara untuk mengelola stres demi kebaikan karyawan dan keuntungan organisasi itu sendiri	
7	<i>"Organizational Change and Corporate Sustainability in an Economic Crisis: Evidence from Slovenia"</i> , Mörec dan Rasković (2012)	Hubungan karyawan, tingkat perubahan organisasi, ukuran kinerja pemasaran, proses sumber daya manusia, nilai tambah perubahan bagi karyawan	Penelitian ini dilakukan dengan mengumpulkan data deskripsi statistik pada 220 organisasi yang berbeda di Slovenia, kemudian mengolahnya dengan menggunakan <i>Pearson's pair-wise correlation coefficients</i>	-Terdapat korelasi positif yang nyaris sempurna antara tingkat persepsi pada perubahan dengan upaya pemasaran pada rentang waktu tahun 2008 sampai 2010	Penelitian dimaksudkan untuk melihat sejauh mana dampak perubahan organisasi bagi kelangsungan perusahaan pada masa-masa krisis antara tahun 2008 sampai 2010

2.4 Kerangka Pikir

Perubahan organisasi senantiasa menuntut pemenuhan terhadap kewajiban – kewajiban baru bagi karyawan sebagai konsekuensi logis dari perubahan pada kebijakan strategis tertentu di dalam organisasi. "Sejumlah faktor sosio-ekonomi yang diidentifikasi muncul bersamaan dalam memperburuk masalah. Globalisasi ekonomi telah menyebabkan proses seperti perampangan dan restrukturisasi sehingga berdampak pada meningkatnya tekanan pada individu di tempat kerja sebagai hasilnya. Perubahan demografi dalam angkatan

kerja, misalnya, meningkatkan partisipasi perempuan dan meningkatkan keanekaragaman juga mempertinggi kerentanan kelompok-kelompok tertentu”, Cooper dkk. (2001). Hal ini menurut Lewin (dalam Kasali, 2013:99) menjadi kekuatan tekanan yang mendesak organisasi beserta segenap *stakeholder* di dalamnya untuk melakukan perubahan. Khususnya stres, Manning dan Preston (2003), memperjelas dengan menganggap stres merupakan hasil dari faktor-faktor tersebut dalam suatu organisasi yang menyebabkan stres bagi individu karyawan, dan pada gilirannya, memiliki konsekuensi negatif bagi organisasi. Misalnya, karena kebutuhan organisasi akan perubahan, faktor-faktor seperti meningkatnya beban kerja atau perubahan hubungan dapat terjadi.

Perluasan batasan kerja, bertambahnya jumlah pekerjaan dan sebagainya secara eksponensial akan terakumulasi dalam jangka waktu tertentu. Batasan waktu berlakunya sebuah target untuk dicapai bersama mengharuskan harmonisasi antar individu sebagai sebuah kesatuan rantai produksi barang atau jasa. Proses pencapaian tujuan kerja karyawan sebagai entitas pekerja bagi organisasi akan semakin rumit apabila perubahan memperluas batasan kerja karyawan dengan tenggang waktu *ceteris paribus* (tetap) atau bahkan berkurang sehingga diperlukan usaha lebih untuk mencapai target bersama.

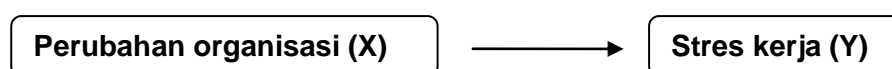
Arah persaingan kerja yang semakin ketat saat ini menyebabkan stres yang menurut Sopiah (2008:85) merupakan suatu respons adaptif terhadap suatu situasi yang dirasakan menantang atau mengancam kesehatan seseorang, serta Ivancevich dkk (2005) menjabarkan bahwa stres merupakan sebuah kondisi susah atau penderitaan yang menunjukkan ketegangan, tekanan, paksaan atau usaha yang kuat, diutamakan ditunjukkan pada individu, organ individu atau kekuatan mental seseorang semakin diterima. Hal ini dipertegas oleh pernyataan “stres menjadi semakin diterima sebagai fenomena kerja negatif

yang mempengaruhi semakin banyak orang di seluruh dunia” Cox dkk. (dalam Cooper dkk., 2001). Sehingga “upaya penyesuaian dalam menanggapi perubahan pada organisasi seringkali membawa dampak ikutan yang selalu tidak menguntungkan”, Desplaces (dalam Dinda Asriani, 2009), oleh karenanya dibutuhkan penalaran lebih jauh terhadapnya. Untuk itu, Kasali (2013:101) menanggapi bahwa teori perubahan mengadopsi pula pentingnya upaya-upaya mengurangi stres dalam perubahan dan desain pekerjaan yang lebih memuaskan.

Lebih jauh, Putra dan Yuwono (2005) menegaskan bahwa emosi merupakan bagian yang tak terpisahkan dari proses pemaknaan dalam proses keorganisasian, termasuk perubahan organisasi. Ketika terjadi perubahan dalam organisasi, maka akan berlaku hal-hal diluar kebiasaan organisasi, sehingga terdapat kecenderungan anggota organisasi merasa terkejut / *surprise*, *shock*, bahkan merasa terancam. Emosi merupakan reaksi yang wajar secara psikologis terhadap kejadian-kejadian yang diluar kebiasaan. Pemaknaan ini tidak meliputi proses kognitif saja, tapi juga melibatkan emosi individu dan kedua proses ini saling terjalin.

Untuk itu, dijelaskan kerangka konsep dalam gambar 2.1 dibawah ini:

Gambar 2.1 Paradigma penelitian



2.5 Hipotesis Penelitian

Berdasarkan teori yang telah dipaparkan sebelumnya, maka hipotesis pada penelitian ini adalah: diduga terdapat pengaruh signifikan perubahan organisasi terhadap stres kerja karyawan pada SMK Telkom Makassar.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Rancangan Penelitian

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah *confirmatory* dengan pendekatan kuantitatif. Metode *confirmatory* digunakan untuk menjelaskan hubungan atau pengaruh dari suatu variabel ke variabel lainnya. Metode ini mengemukakan fakta-fakta yang didukung oleh penyebaran kuisioner kepada responden serta pemahaman literatur. Penelitian ini dilakukan dalam kurun waktu kurang dari satu tahun, sehingga rancangan penelitian yang digunakan adalah *cross sectional method*. Sebab menurut Sekaran (2007:177) “sebuah studi dapat dilakukan dengan data yang hanya sekali dikumpulkan, mungkin selama periode harian, mingguan, atau bulanan, dalam rangka menjawab pertanyaan penelitian. Studi semacam itu disebut studi *one-shot* atau *cross sectional*”.

3.2 Tempat dan Waktu

Penelitian dilaksanakan pada SMK Telkom Makassar yang berlokasi di jalan Andi Pangerang Pettarani No.4 Makassar. Dilaksanakan sekitar 3 minggu.

3.3 Populasi dan Sampel

Populasi pada penelitian ini adalah seluruh karyawan dari SMK Telkom Makassar yang sampai pada awal tahun 2014 totalnya berjumlah 89 orang. Metode sampel yang akan digunakan adalah *Simple Random Sampling*, yaitu metode penarikan sampel dimana setiap anggota populasi mempunyai peluang yang sama untuk dipilih menjadi sampel. Perhitungan sampel dilakukan dengan

menggunakan rumus Slovin dengan asumsi bahwa populasi tersebut berdistribusi normal, maka perhitungannya adalah sebagai berikut :

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2} \quad (1)$$

n = Ukuran Sampel

N = Ukuran Populasi

e = Batas kesalahan yang diperbolehkan, sebanyak 10%

Berdasarkan rumus Slovin, maka jumlah sampel yang diambil dalam penelitian ini adalah:

$$n = \frac{89}{1 + 89 (0,1)^2}$$

$$n = \frac{89}{1,89}$$

$$n = 47,0899471$$

Jumlah responden yang diperoleh sebesar 47, 0899471 atau dibulatkan menjadi 47 responden. Untuk itu dari jumlah tersebut ditetapkan jumlah sampel dalam penelitian ini sebesar 47 responden. Adapun dari jumlah tersebut diatas hanya terdapat 39 sampel yang memberikan respon dalam bentuk kuesioner.

3.4 Jenis dan Sumber Data

Kegiatan penelitian tidak akan terlepas dari keberadaan data yang merupakan bahan baku informasi untuk memberikan gambaran spesifik mengenai objek yang diteliti. Data adalah fakta empirik yang dikumpulkan oleh peneliti untuk kepentingan memecahkan masalah atau menjawab pertanyaan penelitian. Data penelitian dapat berasal dari berbagai sumber yang

dikumpulkan dengan menggunakan berbagai teknik selama kegiatan penelitian berlangsung.

3.4.1 Jenis data

Adapun jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

a. Data Kualitatif

Yaitu data yang bukan dalam bentuk angka – angka atau tidak dapat dihitung, dan diperoleh dari hasil wawancara dengan pimpinan perusahaan dan karyawan dalam perusahaan serta informasi – informasi yang diperoleh dari pihak lain yang berkaitan dengan masalah yang diteliti.

b. Data Kuantitatif

Yaitu data yang diperoleh dalam bentuk angka – angka yang dapat dihitung, yang diperoleh dari kuesioner yang dibagikan dan berhubungan dengan masalah yang diteliti.

3.4.2 Sumber Data

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari dua macam yaitu data primer dan data sekunder.

1. Data Primer

Data primer merupakan data yang diperoleh melalui pengamatan langsung dari realitas tempat penelitian dilakukan, baik itu melalui observasi maupun melalui wawancara langsung dan kuesioner dengan pimpinan dan karyawan perusahaan sesuai dengan kebutuhan dalam penelitian ini.

2. Data Sekunder

Data sekunder adalah data yang diperoleh tidak langsung, yaitu data tersebut diperoleh penulis dari buku – buku literatur, serta dokumen – dokumen perusahaan yang memberikan informasi tentang objek penelitian.

3.5 Teknik Pengumpulan Data

Proses pengumpulan data dalam pembahasan ini melalui dua tahap penelitian, yaitu:

1. Studi Kepustakaan

Studi kepustakaan digunakan untuk mengumpulkan data sekunder dari perusahaan, informasi dan landasan teori yang berkaitan dengan penelitian ini dengan cara dokumentasi. Studi dilakukan antara lain dengan mengumpulkan data yang bersumber dari literatur – literatur, penelitian sebelumnya dan bahan kuliah lainnya yang berhubungan dengan objek penelitian. Hal ini dilakukan untuk mendapatkan serta memperjelas pengetahuan mengenai masalah yang sedang dibahas.

2. Studi Lapangan

Studi lapangan Dalam penelitian ini penulis mengumpulkan data yang diperlukan dengan cara melakukan pengamatan langsung pada perusahaan yang bersangkutan, baik melalui penyebaran kuesioner kepada para karyawan, dan wawancara.

Penelitian Lapangan dilakukan dengan cara :

a. Wawancara adalah metode untuk mendapatkan data dengan cara melakukan tanya jawab secara langsung dengan pihak-pihak yang

bersangkutan guna mendapatkan data dan keterangan yang menunjang analisis dalam penelitian.

b. Kuesioner, adalah pengumpulan data dengan cara menyebarkan daftar pertanyaan kepada responden yang dijadikan sebagai sampel penelitian.

3.6 Variabel Penelitian dan Definisi Operasional

Secara umum penelitian ini bertujuan untuk melihat pengaruh perubahan organisasi pada SMK Telkom Makassar terhadap stres kerja karyawan. Definisi operasional variabel sebagai berikut :

1) Perubahan organisasi menurut Arsaelson dan Theodorsdottir (2013) memiliki beberapa poin yang perlu untuk diperhatikan, yaitu:

1. Persepsi terhadap perubahan
2. Ketidakpastian
3. Konflik, kekuatan dan politik
4. Ancaman terhadap nilai – nilai perusahaan
5. Komunikasi
6. Partisipasi.
7. Tantangan perencanaan
8. Kepemimpinan
9. Proses yang diinginkan

2) Stres pada prosesnya menurut Kim (dalam Istijanto, 2008) dapat diidentifikasi melalui sebuah stimulan dari berbagai indikator, diantaranya:

1. Ketidakjelasan peran
2. Konflik kerja

3. Beban pekerjaan
4. Ketersediaan sumber daya atau fasilitas
5. Tingkat bahaya pekerjaan

Pengukuran indikator tersebut menggunakan asumsi skala ordinal 7,6,5,4,3,2,1. Lebih lanjut definisi operasional dari variabel terkait dapat dilihat pada tabel 3.2 dibawah ini:

Tabel 3.2 Variabel penelitian

Variabel	Indikator	Skala	Item
Perubahan Organisasi. Arsaelson dan Theodorsdottir (2013). -Perubahan organisasi menjelaskan proses pembaharuan yang berkelanjutan untuk menentukan arah sebuah organisasi, struktur dan pengelolaan sumber daya manusia dalam lingkungan yang terus berubah untuk keberhasilan dalam bisnis.	-Persepsi terhadap perubahan	sangat rendah sampai sedikit rendah (1-3), netral (4), sedikit tinggi sampai sangat tinggi (5-7)	-Pernyataan no. 1, 2, 3, 4
	-Ketidakpastian		-Pernyataan no. 5, 6, 7
	-Konflik, kekuatan dan politik		-Pernyataan no. 8, 9, 10, 11
	-Ancaman terhadap nilai – nilai perusahaan		-Pernyataan no. 12 dan 13
	-Komunikasi		-Pernyataan no. 14, 15, 16
	-Partisipasi		-Pernyataan no. 17 dan 18
	-Tantangan perencanaan		-Pernyataan no. 19, 20, 21
	-Kepemimpinan		-Pernyataan no. 22 dan 23
	-Proses yang diinginkan		-Pernyataan no. 24, 25, 26, 27, 28, 29
Stres Kerja. Kim (dalam Istijanto, 2008). -Stres merupakan kondisi yang disebabkan stimulan berupa ketidakjelasan peran dalam melakukan pekerjaan, konflik	-Ketidakjelasan peran	sangat rendah sampai sedikit rendah (1-3), netral (4), sedikit tinggi sampai sangat	-Pernyataan no. 1 dan 2
	-Konflik kerja		-Pernyataan no. 3 dan 4
	-Beban pekerjaan		-Pernyataan no. 5, 6, 7
	-Ketersediaan sumber daya atau fasilitas		-Pernyataan no. 8, 9, 10, 11

kerja yang mungkin terjadi, beban pekerjaan yang menuntut karyawan dalam bekerja, ketersediaan fasilitas penunjang yang dapat mempermudah pekerjaan serta tingkat bahaya yang mungkin dialami karyawan saat bekerja.	-Tingkat bahaya pekerjaan	tinggi (5-7)	-Pernyataan no. 12, 13, 14
--	---------------------------	--------------	----------------------------

3.7 Instrumen Penelitian

Berdasarkan dari definisi operasional variabel di atas, penulis kemudian mengacu kepada teori dasar instrumen penelitian untuk mengukur variabel yang diteliti. Pengukuran variabel penelitian ini dilakukan melalui pertanyaan-pertanyaan kuesioner. Pengukuran ini didesain untuk menelaah seberapa kuat subjek setuju atau tidak setuju dengan pernyataan pada skala 7 titik, dengan susunan berikut:

1. Jawaban Sangat Tidak Setuju diberi bobot 1
2. Jawaban Tidak Setuju diberi bobot 2
3. Jawaban Sedikit Tidak Setuju diberi bobot 3
4. Jawaban Antara Setuju dan Tidak diberi bobot 4
5. Jawaban Sedikit Setuju diberi bobot 5
6. Jawaban Setuju diberi bobot 6
7. Jawaban Sangat Setuju diberi bobot 7

Persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial diproyeksikan pada statistik, sehingga untuk mengetahui pengukuran jawaban

responden pada penelitian ini digunakan instrument penelitian berupa kuisisioner, penulis menggunakan metode skala Likert (*Likert's Summated Ratings*).

Instrumen penelitian (kuesioner) yang baik harus memenuhi persyaratan yaitu valid dan reliabel. Untuk mengetahui validitas dan reliabilitas kuesioner perlu dilakukan pengujian atas kuisisioner dengan menggunakan uji validitas dan uji reliabilitas. Karena validitas dan reliabilitas ini bertujuan untuk menguji apakah kuesioner yang disebarkan untuk mendapatkan data penelitian adalah valid dan reliabel, maka untuk itu, penulis juga akan melakukan kedua uji ini terhadap instrumen penelitian (kuisisioner).

1. Uji validitas isi digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Uji validitas dilakukan dengan melakukan korelasi *bivariate* antara masing-masing skor indikator dengan total skor variabel.
2. Uji reliabilitas dimaksudkan untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel. Realibilitas diukur dengan uji statistik *cronbach's alpha* (α). Suatu variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *cronbach's alpha* $> 0,60$.

3.8 Analisis Data

Analisis data merupakan upaya yang dilakukan dalam proses pemecahan masalah penelitian dengan berbagai metode penjabaran terhadap objek penelitian yang telah ditentukan.

3.8.1 Analisis Deskriptif Kuantitatif

Merupakan metode yang bertujuan mengubah kumpulan data mentah menjadi bentuk yang mudah dipahami, dalam bentuk informasi yang ringkas,

dimana hasil penelitian beserta analisisnya diuraikan dalam suatu tulisan ilmiah yang mana dari analisis tersebut akan dibentuk suatu kesimpulan.

3.8.2 Analisis Kuantitatif

- 1) Untuk mengetahui pengaruh antara transformasi organisasi terhadap stres kerja digunakan teknik analisis regresi sederhana. Analisis ini menggunakan rumus persamaan berikut (Sugiyono, 2009:275) :

$$Y = a + bX$$

Dimana :

- Y = Subyek dalam variabel dependen yang diprediksikan dalam hal ini stres kerja
- a = Harga Y bila $X = 0$ (harga konstan)
- b = Angka arah atau koefisien regresi, yang menunjukkan angka peningkatan ataupun penurunan variabel independen. Bila b (+) maka naik, dan bila (-) maka terjadi penurunan.
- X = Variabel independen, yaitu perubahan organisasi

- 2) Pengujian Hipotesis (Uji t)

Pengujian t dilakukan untuk mengetahui tingkat signifikansi dari koefisien regresi variabel independen terhadap variabel dependen. Pengujian dilakukan dengan membandingkan nilai dari t_{hitung} dengan t_{tabel} . Variabel independen dikatakan memiliki pengaruh yang signifikan saat nilai dari $t_{hitung} > t_{tabel}$. Nilai t_{hitung} didapatkan dengan melihat tabel *coefficient* pada *output* dari SPSS V.20, sedangkan nilai dari t_{tabel} didapatkan dengan

melihat pada tabel distribusi t dengan terlebih dahulu menentukan posisi t_{tabel} dalam tabel distribusi t. Berikut penentuannya:

Posisi Vertikal = $N - k - 1$
 = Jumlah sampel – Jumlah variabel bebas – 1
 Posisi Horizontal = Kolom pengujian dua sisi dengan *p-value* 5%.

3) Analisis Koefisien Determinasi (R^2)

Pada model regresi sederhana ini, akan dilihat besarnya kontribusi untuk variabel bebas terhadap variabel terikatnya dengan melihat besarnya koefisien determinasi totalnya (R^2). Jika (R^2) yang diperoleh mendekati 1 (satu) maka dapat dikatakan semakin kuat model tersebut menerangkan hubungan variabel bebas terhadap variabel terikat. Sebaliknya jika (R^2) makin mendekati 0 (nol) maka semakin lemah pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat.

Untuk mendapatkan hasil dari metode perhitungan analisis ini maka digunakan bantuan komputer dengan program "SPSS *For Windows Release* 20.0".

BAB IV

HASIL PENELITIAN

4.1 Analisis Deskriptif

Data memiliki gambaran atau deskripsi yang berguna dalam membantu peneliti untuk merumuskan kesimpulan mengenai objek kajian yang diteliti. Tingkat keakuratan data hingga pada metode yang digunakan dalam proses operasionalisasi menggambarkan hasil penelitian secara umum melalui angka dan tabel. Untuk itu, terdapat pola dan klasifikasi data tertentu yang digunakan dalam penelitian ini.

4.1.1 Deskripsi berdasarkan distribusi frekuensi

Frekuensi jawaban atau tanggapan responden jika melihat bentuk-bentuk jawaban dari tiap-tiap pernyataan mengenai perubahan organisasi pada kuesioner, dapat diketahui bahwa bentuk jawaban dapat dibagi berdasarkan dua jenis persepsi, yakni tanggapan negatif (jawaban 3, 2 dan 1) dan tanggapan positif (pilihan jawaban 5, 6 dan 7) sedangkan titik 4 merupakan jawaban antara, dimana responden cenderung bersikap netral atau ragu-ragu terhadap pilihan pernyataan yang tersedia.

Deskripsi suatu penelitian berdasarkan distribusi frekuensi dilihat dari seberapa sering responden menanggapi suatu item pernyataan dengan bobot tanggapan tertentu.

4.2 Penentuan *Range*

Survei ini menggunakan skala ordinal dengan bobot tertinggi di tiap pertanyaan adalah 7 dan bobot terendah adalah 1. Dengan jumlah responden sebanyak 39 orang, maka :

$$\text{Range} = \frac{\text{Skor tertinggi} - \text{Skor terendah}}{\text{Range Skor}}$$

$$\text{Skor tertinggi} : 39 \times 7 = 273$$

$$\text{Skor terendah} : 39 \times 1 = 39$$

$$\text{Sehingga range untuk hasil survei yaitu : } \frac{273 - 39}{7} = 33$$

Range skor :

$$39 - 72 = \text{Sangat rendah}$$

$$73 - 105 = \text{Rendah}$$

$$106 - 138 = \text{Sedikit rendah}$$

$$139 - 171 = \text{Cukup}$$

$$172 - 204 = \text{Sedikit tinggi}$$

$$205 - 237 = \text{Tinggi}$$

$$238 - 270 = \text{Sangat tinggi}$$

4.3 Perhitungan Skor

Untuk melihat tanggapan responden terhadap indikator - indikator dan juga penghitungan skor variabel - variabel yang telah ditentukan, yaitu perubahan organisasi dan stres kerja dapat dilihat sebagai berikut :

1. Perubahan organisasi

Indikator – indikator dari variabel ini terbagi atas sembilan, yakni persepsi terhadap perubahan, ketidakpastian, konflik serta kekuatan dan politik, ancaman terhadap nilai – nilai perusahaan, komunikasi, partisipasi, tantangan

perencanaan, kepemimpinan dan proses yang diinginkan, dimana hasilnya dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel 4.1

Distribusi Frekuensi pada Indikator Persepsi terhadap Perubahan

Sumber: Data diolah 2014

Item Pernyataan	Tingkat Jawaban Responden														Skor
	1		2		3		4		5		6		7		
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
1. Proses perubahan berdampak positif pada hubungan kerja	1	2,6	1	2,6	3	7,7	4	10,3	4	10,3	16	41	10	25,6	214
2. Saya percaya perubahan berdampak positif terhadap hubungan saya dengan rekan kerja	1	2,6	1	2,6	3	7,7	4	10,3	5	12,8	11	28,2	14	35,9	217
3. Saya merasa bahwa perubahan (yang telah berjalan ini memang) dibutuhkan	2	5,1	-	-	2	5,1	4	10,3	7	17,9	14	35,9	10	25,6	213
4. Saya merasa (percaya) bahwa perubahan pada organisasi ini, secara umum akan berjalan dengan baik	2	5,1	-	-	-	-	5	12,8	6	15,4	16	41	10	25,6	218
Rata – rata indikator															215,5

Tanggapan responden untuk indikator persepsi terhadap perubahan menunjukkan mayoritas tanggapan “setuju” (item 1 sampai 4 dari total 29 pernyataan). Dapat disimpulkan bahwa, responden cenderung menanggapi persepsi terhadap perubahan secara positif. Hal tersebut terbukti dari lebih banyaknya distribusi frekuensi pilihan jawaban 5, 6 dan 7 dengan persentase tanggapan tertinggi (41%) terdapat pada titik 6 (setuju) pada item pernyataan yang pertama dan ke-4, dengan rata – rata indikator sebesar 215,5. Artinya, persepsi karyawan terhadap perubahan tergolong tinggi.

Tabel 4.2
Distribusi Frekuensi pada Indikator Ketidakpastian

Sumber: Data diolah 2014

Item Pernyataan	Tingkat Jawaban Responden														Skor
	1		2		3		4		5		6		7		
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
5. Perubahan cenderung melahirkan masalah, (bukannya pemecahan masalah)	2	5,1	5	12,8	7	17,9	6	15,4	4	10,3	8	20,5	7	17,9	174
6. Saya khawatir jika perubahan mungkin dapat berpengaruh negatif terhadap posisi saya	-	-	2	5,1	5	12,8	7	17,9	2	5,1	18	46,2	5	12,8	200
7. Saya pikir perubahan mungkin dapat menyebabkan ketidakpastian dalam (penugasan) peran-kerja di perusahaan	-	-	6	15,4	5	12,8	6	15,4	3	7,7	15	38,5	4	10,3	184
Rata – rata indikator															186

Tanggapan responden untuk indikator ketidakpastian menunjukkan mayoritas tanggapan “setuju” (item 5 sampai 7 dari total 29 pernyataan). Dapat disimpulkan bahwa, responden cenderung menanggapi ketidakpastian secara positif. Hal tersebut terbukti dari lebih banyaknya distribusi frekuensi pilihan jawaban 5, 6 dan 7 dengan persentase tanggapan tertinggi (46,2%) terdapat pada titik 6 (setuju) pada item pernyataan ke-6, dengan rata – rata indikator sebesar 186. Artinya, indikator ketidakpastian yang ditanggapi karyawan tergolong sedikit tinggi.

Tabel 4.3

Distribusi Frekuensi pada Indikator Konflik, Kekuatan dan Politik

Sumber: Data diolah 2014

Tanggapan responden untuk indikator konflik, kekuatan dan politik

Item Pernyataan	Tingkat Jawaban Responden														Skor
	1		2		3		4		5		6		7		
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
8. Saya percaya perubahan (juga) akan menguntungkan bagi (diri) saya pribadi	3	7,7	4	10,3	1	2,6	8	20,5	6	15,4	12	30,8	5	12,8	183
9. Saya 41iker perubahan akan meningkatkan konflik didalam perusahaan	1	2,6	-	-	5	12,8	8	20,5	3	7,7	13	33,3	9	23,1	204
10. Saya percaya (bahwa saya) dapat (melakukan sesuatu untuk mengendalikan sejauh mana perubahan yang terjadi dapat mempengaruhi pekerjaan saya	1	2,6	1	2,6	-	-	5	12,8	9	23,1	15	38,5	8	20,5	214
11. Saya merasa (telah) dilibatkan dalam proses perubahan	-	-	4	10,3	1	2,6	5	12,8	9	23,1	12	30,8	8	20,5	204
Rata – rata indikator															201,2

menunjukkan mayoritas tanggapan “setuju” (item 8 sampai 11 dari total 29 pernyataan). Dapat disimpulkan bahwa, responden cenderung menanggapi konflik, kekuatan dan politik secara positif. Hal tersebut terbukti dari lebih banyaknya distribusi frekuensi pilihan jawaban 5, 6 dan 7 dengan persentase tanggapan tertinggi (38,5%) terdapat pada titik 6 (setuju) pada item pernyataan ke-10, dengan rata – rata indikator sebesar 201,2. Artinya, indikator konflik, kekuatan dan politik yang ditanggapi karyawan tergolong sedikit tinggi.

Tabel 4.4

Distribusi Frekuensi pada Indikator Ancaman terhadap Nilai – nilai Perusahaan

Sumber: Data diolah 2014

Tanggapan responden untuk indikator ancaman terhadap nilai – nilai

Item Pernyataan	Tingkat Jawaban Responden														Skor
	1		2		3		4		5		6		7		
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
12. Saya yakin bahwa perubahan ini sesuai dengan keseluruhan budaya perusahaan	1	2,6	3	7,7	1	2,6	10	25,6	6	15,4	11	28,2	7	17,9	195
13. Saya khawatir perubahan ini dapat (melemahkan) beberapa bagian dari budaya perusahaan	2	5,1	3	7,7	7	17,9	8	20,5	4	10,3	13	33,3	2	5,1	173
Rata – rata indikator															184

perusahaan menunjukkan mayoritas tanggapan “setuju” (item 12 dan 13 dari total 29 pernyataan). Dapat disimpulkan bahwa, responden cenderung menanggapi ancaman terhadap nilai – nilai perusahaan secara positif. Hal tersebut terbukti dari lebih banyaknya distribusi frekuensi pilihan jawaban 5, 6 dan 7 dengan persentase tanggapan tertinggi (33,3%) terdapat pada titik 6 (setuju) pada item pernyataan ke-13, dengan rata – rata indikator sebesar 184. Artinya, indikator ancaman terhadap nilai – nilai perusahaan yang ditanggapi karyawan tergolong sedikit tinggi.

Tabel 4.5

Distribusi Frekuensi pada Indikator Komunikasi

Sumber: Data diolah 2014

Tanggapan responden untuk indikator komunikasi menunjukkan mayoritas

Item Pernyataan	Tingkat Jawaban Responden														Skor
	1		2		3		4		5		6		7		
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
14. (Akibat-akibat) dari perubahan telah dikomunikasikan dengan jelas kepada saya oleh atasan saya	2	5,1	1	2,6	1	2,6	6	15,4	8	20,5	15	38,5	6	15,4	203
15. Saya tahu apa yang (dapat saya harapkan) dari proses perubahan ini	2	5,1	-	-	-	-	6	15,4	9	23,1	15	38,5	7	17,9	210
16. Saya merasa (dapat menyuarakan gagasan saya) terhadap proses perubahan	1	2,6	2	5,1	2	5,1	7	17,9	12	30,8	12	30,8	3	7,7	192
Rata – rata indikator															201,6

tanggapan “setuju” (item 14 sampai 16 dari total 29 pernyataan). Dapat disimpulkan bahwa, responden cenderung menanggapi komunikasi secara positif. Hal tersebut terbukti dari lebih banyaknya distribusi frekuensi pilihan jawaban 5, 6 dan 7 dengan persentase tanggapan tertinggi (38,5%) terdapat pada titik 6 (setuju) pada item pernyataan ke-14 dan 15, dengan rata – rata indikator sebesar 201,6. Artinya, indikator komunikasi yang ditanggapi karyawan tergolong sedikit tinggi.

Tabel 4.6

Distribusi Frekuensi pada Indikator Partisipasi

Sumber: Data diolah 2014

Tanggapan responden untuk indikator partisipasi menunjukkan mayoritas

Item Pernyataan	Tingkat Jawaban Responden														Skor
	1		2		3		4		5		6		7		
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
17. Saya terlibat secara aktif saat pengambilan keputusan (mengenai) hal-hal yang dapat berpengaruh bagi saya di tempat kerja	2	5,1	5	12,8	2	5,1	9	23,1	6	15,4	13	33,3	2	5,1	176
18. Saya menaruh perhatian pada isu-isu pelaksanaan yang berhubungan dengan perubahan	-	-	2	5,1	1	2,6	5	12,8	5	12,8	21	53,8	5	12,8	213
Rata – rata indikator															194,5

tanggapan “setuju” (item 17 dan 18 dari total 29 pernyataan). Dapat disimpulkan bahwa, responden cenderung menanggapi partisipasi secara positif. Hal tersebut terbukti dari lebih banyaknya distribusi frekuensi pilihan jawaban 5, 6 dan 7 dengan persentase tanggapan tertinggi (53,8%) terdapat pada titik 6 (setuju) pada item pernyataan ke-18, dengan rata – rata indikator sebesar 194,5. Artinya, indikator partisipasi yang ditanggapi karyawan tergolong sedikit tinggi.

Tabel 4.7

Distribusi Frekuensi pada Indikator Tantangan Perencanaan

Sumber: Data diolah 2014

Tanggapan responden untuk indikator tantangan perencanaan

Item Pernyataan	Tingkat Jawaban Responden														Skor
	1		2		3		4		5		6		7		
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
19. Secara umum, proses perubahan cenderung berjalan dengan baik (di sini)	-	-	1	2,6	2	5,1	4	10,3	5	12,8	20	51,3	7	17,9	218
20. Tidak mungkin untuk dapat merubah sesuatu disini	1	2,6	-	-	4	10,2	5	12,8	2	5,1	20	51,3	7	17,9	212
21. Saya yakin pada kemampuan saya untuk beradaptasi dengan perubahan struktural yang direncanakan	1	2,6	-	-	-	-	2	5,1	8	20,5	17	43,6	11	28,2	228
Rata – rata indikator															219,3

menunjukkan mayoritas tanggapan “setuju” (item 19 sampai 21 dari total 29 pernyataan). Dapat disimpulkan bahwa, responden cenderung menanggapi tantangan perencanaan secara positif. Hal tersebut terbukti dari lebih banyaknya distribusi frekuensi pilihan jawaban 5, 6 dan 7 dengan persentase tanggapan tertinggi (51,3%) terdapat pada titik 6 (setuju) pada item pernyataan ke-19 dan 20, dengan rata – rata indikator sebesar 219,3. Artinya, indikator tantangan perencanaan yang ditanggapi karyawan tergolong tinggi.

Tabel 4.8
Distribusi Frekuensi pada Indikator Kepemimpinan

Item Pernyataan	Tingkat Jawaban Responden														Skor
	1		2		3		4		5		6		7		
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
22. Atasan saya telah mendukung dengan baik selama proses ini	1	2,6	-	-	1	2,6	5	12,8	3	7,7	24	61,5	5	12,8	218
23. Secara umum saya dapat mengandalkan umpan balik yang baik dari atasan saya	1	2,6	1	2,6	-	-	8	20,5	4	10,3	20	51,3	5	12,8	210
Rata – rata indikator															214

Sumber: Data diolah 2014

Tanggapan responden untuk indikator kepemimpinan menunjukkan mayoritas tanggapan “setuju” (item ke-22 dan 23 total 29 pernyataan). Dapat disimpulkan bahwa, responden cenderung menanggapi kepemimpinan secara positif. Hal tersebut terbukti dari lebih banyaknya distribusi frekuensi pilihan jawaban 5, 6 dan 7 dengan persentase tanggapan tertinggi (61,5%) terdapat pada titik 6 (setuju) pada item pernyataan ke-22, dibandingkan dengan bobot jawaban 1 pada item pernyataan ke-22 dan 23 yang hanya mendapat masing – masing satu tanggapan, dengan rata – rata indikator sebesar 214. Artinya, indikator kepemimpinan yang ditanggapi karyawan tergolong tinggi.

Tabel 4.9
Distribusi Frekuensi pada Indikator Proses yang diinginkan

Item Pernyataan	Tingkat Jawaban Responden														Skor
	1		2		3		4		5		6		7		
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
24. (Beberapa aspek dari perubahan yang terjadi semestinya dapat dilakukan dengan) cara yang berbeda	5	12,8	13	33,3	9	23,1	8	20,5	-	-	2	5,1	2	5,1	116
25. Saya merasa perubahan ini akan berdampak positif	1	2,6	-	-	-	-	5	12,8	3	7,7	21	53,8	9	23,1	225
26. Sejauh ini, saya merasa perubahan yang direncanakan berhasil	1	2,6	-	-	1	2,6	5	12,8	10	25,6	19	48,7	3	7,7	209
27. Menurut saya perubahan ini akan permanen	4	10,3	4	10,3	2	5,1	6	15,4	4	10,3	15	38,5	4	10,3	180
28. Saya senang dengan cara perubahan ini dijalankan	2	5,1	-	-	3	7,7	4	10,3	11	28,2	17	43,6	2	5,1	198
29. Perubahan ini mempermudah saya (dalam menyelesaikan beberapa tugas)	1	2,6	-	-	3	7,7	8	20,5	8	20,5	18	46,2	1	2,6	197
Rata – rata indikator															187,5

Sumber: Data diolah 2014

Tanggapan responden untuk indikator proses yang diinginkan menunjukkan mayoritas tanggapan “setuju” (item ke-25 sampai 29 total 29 pernyataan). Dapat disimpulkan bahwa, responden cenderung menanggapi proses yang diinginkan secara positif, walaupun pada item ke-24 responden cenderung menanggapi dengan mayoritas “tidak setuju” (33,3%). Hal tersebut terbukti dari lebih banyaknya distribusi frekuensi pilihan jawaban 5, 6 dan 7 dengan persentase tanggapan tertinggi (53,8%) terdapat pada titik 6 (setuju)

pada item pernyataan ke-25, dengan rata – rata indikator sebesar 187,5. Artinya, indikator proses yang diinginkan yang ditanggapi karyawan tergolong sedikit tinggi.

Secara keseluruhan, dapat dilihat bahwa responden cenderung setuju dengan pernyataan-pernyataan dalam kuesioner. Responden menunjukkan bahwa variabel perubahan organisasi (X) cenderung diterima positif dengan mayoritas jawaban “setuju” pada 29 item pernyataan yang diajukan. Walaupun terdapat satu item pernyataan yang ditanggapi paling rendah pada item ke-24 yang merupakan item dari indikator “proses yang diinginkan” sebesar 116 tanggapan dari titik tengah pada skor ideal yang sebesar 156. Tanggapan yang cenderung setuju dari responden terbukti dari besarnya nilai total frekuensi pada skor 5, 6 dan 7 mayoritas tergolong “sedikit tinggi” sampai “tinggi”. Walaupun terdapat pula responden yang tidak setuju atau ragu-ragu, tetapi kecenderungan tanggapan responden mengenai perubahan organisasi pada SMK Telkom Makassar adalah positif.

2. Stres Kerja

Indikator – indikator dari variabel ini terbagi atas lima, yaitu; ketidakjelasan peran, konflik kerja, beban pekerjaan, ketersediaan sumber daya atau fasilitas dan tingkat bahaya pekerjaan, dimana hasilnya dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel 4.10
Distribusi Frekuensi Tanggapan pada Variabel Stres Kerja

Item Pernyataan	Tingkat Jawaban Responden														Skor
	1		2		3		4		5		6		7		
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
1. Saya tidak tahu apa yang menjadi tanggung jawab pekerjaan yang saya jalankan	10	25,6	19	48,7	2	5,1	5	12,8	3	7,7	-	-	-	-	89
2. Saya tahu dengan pasti apa yang diharapkan perusahaan dari saya sehubungan dengan posisi pekerjaan yang saya terima	11	28,2	13	33,3	8	20,5	4	10,3	-	-	1	2,6	2	5,1	97
Ketidakjelasan peran					Rata – rata indikator										93
3. Saya mengalami konflik dalam menjalankan berbagai tugas yang diberikan atasan-atasan saya yang berlainan	8	20,5	17	43,6	1	2,6	6	15,4	5	12,8	2	5,1	-	-	106
4. Saya merasakan konflik dari tugas pekerjaan yang dibebankan atasan langsung saya	8	20,5	16	41,0	2	5,1	2	5,1	8	20,5	3	7,7	-	-	112
Konflik kerja					Rata – rata indikator										109
5. Saya tidak punya cukup waktu untuk menyelesaikan semua pekerjaan saya	8	20,5	14	35,9	1	2,6	8	20,5	4	10,3	2	5,1	2	5,1	117
6. Beban tugas pekerjaan saya terlalu berat bagi saya	10	25,6	18	46,2	-	-	2	5,1	6	15,4	2	5,1	1	2,6	103
7. Saya harus bekerja super cepat dalam menyelesaikan pekerjaan saya	3	7,7	3	7,7	1	2,6	3	7,7	6	15,4	16	41,0	7	17,9	199
Beban pekerjaan					Rata – rata indikator										139,6
8. Saya tidak memiliki ruangan kantor yang cukup luas untuk menjalankan pekerjaan saya	6	15,4	6	15,4	5	12,8	4	10,3	-	-	13	33,3	5	12,8	162
9. Saya memperoleh peralatan kantor yang memadai untuk bekerja	3	7,7	18	46,2	6	15,4	6	15,4	1	2,6	1	2,6	4	10,3	120
10. Saya mendapat dukungan layanan yang cukup untuk melaksanakan pekerjaan saya	2	5,1	19	48,7	10	25,6	5	12,8	-	-	1	2,6	2	5,1	110

11. Saya mengalami kesulitan memperoleh bahan-bahan habis pakai (seperti kertas, klip, bolpoin) yang saya butuhkan dalam pekerjaan saya	6	15,4	14	35,9	-	-	5	12,8	7	17,9	4	10,3	3	7,7	134
Ketersediaan sumber daya atau fasilitas	Rata – rata indikator														131,5
12. Pekerjaan saya jarang membahayakan fisik saya	9	23,1	16	41	5	12,8	2	5,1	1	2,6	3	7,7	3	7,7	108
13. Pekerjaan saya sering menempatkan saya dalam kondisi tidak sehat (misalnya banyak polusi, wabah penyakit)	9	23,1	22	56,4	-	-	3	7,7	3	7,7	2	5,1	-	-	92
14. Kecelakaan kerja yang serius seringkali terjadi dalam pekerjaan saya	18	46,2	17	43,6	2	5,1	-	-	-	-	2	5,1	-	-	70
Tingkat bahaya pekerjaan	Rata – rata indikator														90

Sumber: Data diolah 2014

Pernyataan pada variabel stres kerja cenderung ditanggapi negatif oleh responden. Hal tersebut terbukti dari besarnya skor untuk tanggapan tidak setuju dimana terdapat 11 item pernyataan yang mayoritas tidak setuju (pernyataan no. 1 sampai 6, 9 sampai 13) dari total 14 pernyataan pada variabel stres kerja (Y). Terbanyak kedua adalah tanggapan “sangat tidak setuju” dengan total yang menanggapi untuk pernyataan 1 sampai 14 sebesar 111 tanggapan. Menarik untuk diamati ialah pada kolom “sangat tidak setuju” memiliki tanggapan sebesar 18 (46,2%) dan hanya bersumber dari satu item pernyataan yakni pernyataan nomor 14. Pernyataan tersebut menyebutkan bahwa “kecelakaan kerja yang serius seringkali terjadi dalam pekerjaan saya”. Skor tersebut menunjukkan bahwa dari total 39 responden, 18 diantaranya menganggap bahwa kecelakaan kerja pada tempat penelitian, dalam hal ini sekolah memiliki tingkat kecelakaan kerja yang relatif kecil menurut persepsi responden. Adapun, item pernyataan ke-7 yang termasuk pada indikator beban pekerjaan mendapat respon tertinggi sebesar 199. Hal ini berarti pernyataan “saya harus bekerja super cepat dalam menyelesaikan pekerjaan saya” merupakan salah satu faktor stres utama karyawan SMK Telkom Makassar. Rata – rata tertinggi diraih oleh indikator

beban pekerjaan, disusul oleh indikator ketersediaan sumber daya atau fasilitas dengan perolehan skor rata – rata sebesar 139,6 dan 131,5. Untuk itu, tingkat stres kerja karyawan untuk kedua indikator tersebut masing - masing tergolong “sedikit rendah”.

Secara umum, responden menunjukkan bahwa variabel stres kerja (Y) sebagai variabel dependen pada proses perubahan yang berlangsung, ditanggapi “tidak setuju” pada 12 item pernyataan menurut persepsi para responden.

4.4 Pengujian Kualitas Data

Penelitian ini mengukur variabel dengan menggunakan instrumen kuesioner, oleh karena penelitian dilakukan dengan mengadopsi instrumen kuesioner dari Arsaelson dan Theodosdottir (2013) dalam upaya pengamatan pada variabel perubahan organisasi, serta Kim (dalam Istijanto, 2008) dalam upaya pengamatan pada variabel stres kerja, yang oleh peneliti tersebut diatas telah diuji dan dianalisa validitas dan reliabilitasnya. untuk itu, pengujian kualitas terhadap data pada penelitian ini menggunakan setiap item pernyataan yang telah dirumuskan peneliti sebelumnya tanpa terkecuali.

4.5 Analisis Regresi Linear

Tabel 4.11

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	72.496	12.374		5.859	.000
Perubahan Organisasi	-.208	.083	-.382	-2.513	.016

a. Dependent Variable: Stres Kerja

Sumber: Data diolah. *Output SPSS V.20. 2014.*

Seperti yang telah dijelaskan pada bab sebelumnya, analisis regresi merefleksikan proporsi pengaruh dari perubahan organisasi terhadap stres kerja karyawan, kemudian pengujian t merefleksikan signifikansi koefisien regresi dari masing-masing variabel bebas.

Koefisien regresi perubahan organisasi pada tabel 4.11 berada pada kolom B dari *unstandardized coefficients*. Berdasarkan tabel tersebut, maka persamaan regresinya ialah sebagai berikut.

$$Y = 72,496 - 0,208 X$$

Keterangan:

Y = Stres Kerja

X = Perubahan Organisasi

Angka sebesar 72,496 dalam persamaan tersebut merupakan tingkat stres kerja saat tidak dipengaruhi oleh perubahan organisasi. Angka sebesar -0,208 dalam persamaan merefleksikan bahwa perubahan organisasi memiliki pengaruh negatif terhadap stres kerja karyawan SMK Telkom Makassar, dimana setiap terjadi pertambahan perubahan organisasi sebesar 1 poin, maka stres kerja akan berkurang sebesar -0,208.

4.6 Uji t

Pengujian t dilakukan dengan melihat nilai signifikansi t yang menjelaskan koefisien regresi dari masing-masing variabel, serta dengan membandingkan nilai t_{hitung} yang ada dalam tabel 4.11 dengan t_{tabel} dalam tabel distribusi t. Pengambilan keputusannya ialah jika nilai t memiliki tingkat signifikansi lebih kecil dari 0,05, atau jika $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka variabel yang diteliti berpengaruh signifikan secara parsial terhadap variabel terikat. Tingkat signifikansi dapat dilihat pada kolom Sig. dalam tabel 4.11, sedangkan penentuan posisi nilai t_{tabel} dalam tabel distribusi ialah sebagai berikut.

$$\begin{aligned}\text{Posisi Vertikal} &= N - 2 \\ &= 39 - 2 \\ &= \underline{\underline{37}}\end{aligned}$$

$$\text{Posisi Horizontal} = \text{Baris pengujian dua sisi}$$

Berdasarkan uraian tersebut, maka dapat dilihat pada tabel distribusi t pada baris 37 kolom pengujian dua sisi, nilai t_{tabel} dalam penelitian ini ialah **2,026**.

Dapat dilihat pada tabel 4.11 bahwa perubahan organisasi memiliki tingkat signifikansi 0,016 dengan nilai t_{hitung} -2,513. Berdasarkan syarat keputusannya, diketahui bahwa tingkat signifikansi masing-masing variabel lebih kecil dari 0,05 ($0,016 < 0,050$), kemudian nilai t_{hitung} yang lebih kecil dari nilai t_{tabel} ($-2,513 < 2,026$). Hal tersebut menjelaskan bahwa pengaruh perubahan organisasi yang terefleksikan dalam koefisien regresi adalah signifikan. Jadi, dapat dikatakan bahwa, perubahan organisasi berpengaruh signifikan terhadap stres kerja karyawan SMK Telkom Makassar.

4.7 Pengujian Koefisien Determinasi

Analisis determinasi pada penelitian ini dilakukan untuk mengetahui tingkat persentase keeratan pengaruh perubahan organisasi terhadap stres kerja karyawan SMK Telkom Makassar dibandingkan dengan faktor-faktor lain yang tidak diteliti. Berikut hasil analisis determinasi.

Tabel 4.12
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.382 ^a	.146	.123	9.12302

a. Predictors: (Constant), Perubahan Organisasi

Koefisien determinasi pada tabel 4.12 berada pada kolom *R Square*, yakni 0,146 atau 14,6%. Angka tersebut menjelaskan bahwa dari banyaknya faktor-faktor yang dapat mempengaruhi stres kerja karyawan SMK Telkom Makassar, kontribusi perubahan organisasi memiliki keeratan sebesar 14,6% dibandingkan dengan faktor-faktor yang tidak diteliti. Dalam pandangan peneliti, persentase tersebut adalah besar mengingat stres kerja merupakan suatu bentuk variabel yang luas dan kompleks. Oleh karena itu, maka dapat dikatakan bahwa perubahan organisasi memiliki determinan yang besar jika dibandingkan faktor-faktor lain yang dapat mempengaruhi stres kerja karyawan SMK Telkom Makassar.

4.8 Pembahasan

Secara teoretis, perubahan organisasi memiliki pengaruh terhadap stres kerja karyawan, kemudian secara empiris juga dikonfirmasi hal yang serupa. Untuk itu, berdasarkan beberapa pengujian secara statistik pada 39 karyawan SMK Telkom Makassar, perubahan organisasi memiliki pengaruh terhadap stres kerja yang signifikan.

Perubahan organisasi berdasarkan hasil pengujian t memiliki tingkat signifikansi yang berada dalam pengaruh yang signifikan terhadap stres kerja, yakni 0,016, di mana jika 0 sampai 0,050 dapat dikatakan berpengaruh signifikan. Oleh karena itu, secara statistik hal tersebut dikatakan berpengaruh signifikan. Hasil pengujian atas perubahan organisasi menunjukkan pengaruh yang negatif (-0,208) dan signifikan. Temuan ini sejalan dengan pernyataan Arsaelson dan Theodorsdottir (2013), bahwa jika secara umum karyawan menanggapi perubahan dengan positif serta meyakini perubahan memang dibutuhkan, juga dikarenakan kepuasan terhadap faktor kepemimpinan, maka hanya akan terdapat sedikit resistensi, termasuk stres kerja. Dapat dikatakan bahwa, setiap terjadi pertambahan perubahan organisasi sebesar 1 poin, stres kerja akan berkurang sebesar -0,208. Artinya, perubahan organisasi bagi karyawan SMK Telkom Makassar, secara perlahan ditanggapi sebagai solusi atas berbagai permasalahan yang ada sebelum perubahan terjadi. Hal ini diantaranya dapat terjadi apabila perusahaan terlebih dahulu telah melakukan langkah – langkah strategis seperti sosialisasi dan upaya pemahaman terhadap urgensi perubahan sebagaimana yang dikemukakan oleh Lewin (dalam Kasali, 2013:99) bahwa, terdapat proses penyadaran tentang adanya keadaan untuk berubah dimana kekuatan tekanan akan berhadapan dengan resistensi untuk

berubah dari individu di dalam organisasi dengan melalui kekuasaan, alasan serta pendidikan kembali.

Indikator – indikator yang digunakan dalam membantu pengamatan terhadap variabel menunjukkan mayoritas tanggapan yang positif pada variabel perubahan organisasi dengan rata – rata tertinggi diraih oleh indikator tantangan perencanaan sebesar 219, 3 disusul oleh indikator persepsi terhadap perubahan dan indikator kepemimpinan masing – masing sebesar 215, 5 dan 214. Hal ini menggambarkan penerimaan yang baik pada perubahan, terutama pada tiga aspek tersebut diatas. Sedangkan indikator - indikator pada variabel stres kerja menunjukkan mayoritas tingkat stres karyawan belum tergolong tinggi. Hal ini ditunjukkan dari total lima indikator stres kerja, hanya indikator beban pekerjaan dan indikator ketersediaan sumber daya atau fasilitas yang memenuhi kriteria masing – masing “sedikit rendah”, tiga indikator lainnya, yaitu indikator konflik kerja, indikator ketidakjelasan peran serta indikator tingkat bahaya pekerjaan tergolong pada kategori “rendah”.

Seperti diketahui bahwa dalam dunia kerja, tingkat stres karyawan juga dapat ditentukan oleh perubahan tertentu didalam organisasi, selain itu tergantung dari objektivitas serta subjektivitas para pemegang kepentingan, khususnya karyawan serta aturan - aturan yang disepakati dalam kontrak kerja, termasuk didalamnya faktor usia muda dalam angkatan kerja yang cenderung lebih adaptif terhadap dinamika dunia kerja secara global, serta berbagai hal lain yang belum dibahas dalam penelitian ini, variabel perubahan organisasi ternyata memiliki pengaruh yang tergolong besar bagi organisasi. Persentase dari determinasi variabel bebas yang sebesar 14,6% merefleksikan hal ini, di mana koefisien determinasi menunjukkan keeratan yang besar dibandingkan dengan faktor-faktor lain yang tidak diteliti yang mempengaruhi stres kerja. Hal ini sejalan

dengan pernyataan Kasali (2013:101) bahwa, teori perubahan mengadopsi pula pentingnya upaya-upaya mengurangi stres dalam perubahan dan desain pekerjaan yang lebih memuaskan. Lebih jauh haruslah disadari bahwa ternyata perubahan merupakan salah satu bagian besar yang dapat berdampak pada stres kerja karyawan, khususnya pada SMK Telkom Makassar.

Berbagai analisa telah menggambarkan kompleksitas dari hal-hal yang dapat berdampak pada stres kerja seperti Cooper dkk. (2001) yang menyatakan bahwa faktor sosio-ekonomi yang diidentifikasi muncul bersamaan dalam memperburuk masalah yang dalam hal ini globalisasi ekonomi telah menyebabkan proses seperti perampangan dan restrukturisasi sehingga berdampak pada meningkatnya tekanan pada individu di tempat kerja sebagai hasilnya. Konsekuensinya, pada rentang waktu yang hampir bersamaan didalam organisasi dapat ditemukan berbagai faktor selain perubahan yang turut berdampak pada stres kerja karyawan.

Kajian aspek multidimensi organisasi yang dipengaruhi oleh perubahan organisasi dan stres kerja merupakan bagian yang sulit dipisahkan dalam dinamika yang kompleks dan ilusif seperti pernyataan Barbara dan Fleming (dalam Morec dan Raskovic, 2012). Untuk itu, beberapa faktor yang diyakini oleh Kim (dalam Istijanto, 2008) sebagai stimulan dari stres kerja, yang diantaranya; ketidakjelasan peran, konflik kerja, beban pekerjaan, ketersediaan sumber daya serta tingkat bahaya pekerjaan, diwakili oleh kompleksitas tanggapan karyawan SMK Telkom Makassar terhadap stres kerja di dalam organisasinya.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh perubahan organisasi terhadap stres kerja karyawan SMK Telkom Makassar. Dari rumusan masalah penelitian yang diajukan, berdasarkan analisis data yang telah dilakukan, dan pembahasan yang telah dikemukakan, maka diperoleh kesimpulan bahwa; berdasarkan hasil analisis dan pembahasan, perubahan organisasi memiliki pengaruh yang besar dibandingkan dengan faktor-faktor lain yang tidak diteliti terhadap stres kerja karyawan. Hal ini dibuktikan dengan Uji Koefisien Determinasi (R^2) yakni dengan nilai sebesar (0,146) atau 14,6% sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor-faktor lain dari penelitian ini.

5.2 Saran

Dengan memperhatikan hasil analisa dan pembahasan diatas, maka saran-saran untuk dapat dijadikan bahan masukan kepada SMK Telkom Makassar dalam memperhatikan dampak perubahan organisasi terhadap tingkat stres kerja karyawan, antara lain sebagai berikut :

5.2.1 Saran untuk Perusahaan

1. Beberapa tanggapan yang positif terhadap perubahan pada mayoritas pernyataan yang bersifat positif pada kuesioner, serta bagaimana perubahan ditanggapi (persepsi) oleh segenap *stakeholder* terhitung sejak dirumuskannya perubahan turut membantu organisasi dalam fase awal perubahannya. Aspek bagaimana perubahan dijalankan sebagai salah satu indikator perubahan mendapat tanggapan yang cukup rendah dari karyawan, sehingga hal ini dianggap perlu untuk mendapat perhatian khusus.

2. Pihak manajemen perlu memerhatikan tingkat stres kerja yang dialami oleh karyawannya sehingga dapat tetap terkendali dalam kondisi yang baik untuk bekerja. menurut pernyataan – pernyataan yang diberikan melalui kuesioner, karyawan SMK Telkom Makassar cenderung tidak setuju dengan mayoritas pernyataan untuk mengukur tingkat stres kerja. Untuk itu upaya manajemen stres kerja karyawan dapat dioptimalkan pada faktor – faktor yang cukup berpengaruh pada stres kerja, yaitu ketersediaan sumber daya atau fasilitas yang dapat membantu karyawan, serta beban kerja, khususnya keharusan untuk menyelesaikan pekerjaan dengan cepat.

5.2.2 Saran untuk Penelitian Mendatang

1. Bagi peneliti – peneliti berikutnya yang ingin mengadakan penelitian serupa, agar dapat mengembangkan hasil penelitian ini dengan mengangkat objek penelitian pada perusahaan lainnya dengan jenis pekerjaan yang berbeda.
2. Menambahkan variabel – variabel lain yang kemungkinan dapat berpengaruh pada tingkat stres kerja sehubungan dengan adanya berbagai variabel lain yang belum diteliti.

5.2.3 Keterbatasan Penelitian

1. Kurangnya kesungguhan dari beberapa responden dalam menjawab pertanyaan. Hal ini dikarenakan aktivitas beberapa responden yang cukup padat.
2. Masih tingginya keengganan karyawan dalam menjawab pertanyaan – pertanyaan penelitian sesuai dengan keadaan yang sebenarnya. Hal ini tampak dalam jawaban responden yang banyak mengumpul pada titik tertentu dalam skala ordinal yang digunakan sehingga hal ini memungkinkan adanya jawaban – jawaban yang bias.

DAFTAR PUSTAKA

- Anonim. 2014. *Telkom Schools*. (Online),
(http://id.wikipedia.org/wiki/Telkom_Schools, diakses 10 November 2014).
- Arsaelson, Arni and Theodorsdottir, Margret. 2013. *Employee Perceptions and Attitudes Towards Organizational Change: a Hierarchical Perspective*, (Online),
(http://studenttheses.cbs.dk/bitstream/handle/10417/4201/guttormur_arni_arsaelsson_og_margret_theodorsdottir.pdf?sequence=1, diakses 6 Oktober 2014).
- Asriani, Dinda. 2009. *Analisis Kesiapan Pegawai Menerima Perubahan Untuk Penerapan Balance Scorecard di Lingkungan Direktorat Jenderal Kekayaan Negara*. Jakarta. Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia.
- Cooper, Cary L., Hoel, Helge and Sparks, Kate. 2001. *The cost of violence/stress benefits of a violence/stress-free working environment*, (Online),
(http://www.ilo.org/safework/info/publications/WCMS_118190/lang--en/index.htm, diakses 11 Mei 2014).
- Cummings and Worley. 2009. *Organization Development & Change*, 9th edition, (Online),
(http://www.google.co.id/books?hl=id&lr=&id=rdjtPTfkWG8C&oi=fnd&pg=PR4&dq=organization+development+%26+change&ots=4iSiBJc-0G&sig=WKUVI9xuF8lfKfGGPM_t-4EL2Pk&redir_esc=y#v=onepage&q&f=false, diakses 20 April 2014).
- Ebrahim, Nadir Ale., Golnam, Arash and Tavakoli, Hamid Tahbaz. 2008. *Demystifying the Legend of Resistance to Change*, (Online),
(http://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=1803768, diakses 10 Januari 2014).
- Fernandez, Sergio and Rainey, Hal. 2006. *Managing Successful Organizational Change in the Public Sector*, (Online),
(<http://glennschool.osu.edu/faculty/brown/home/810/class%20materials/fernandez%20and%20rainey.pdf>, diakses 9 Januari 2014).
- Istijanto. 2008. *Riset Sumber Daya Manusia, Cara Praktis Mendeteksi Dimensi-Dimensi Kerja Karyawan*. Jakarta: Penerbit Gramedia.
- Ivancevich, John., Konopaske., Robert and Matteson, Michael. 2005. *Perilaku dan Manajemen Organisasi, Edisi Ketujuh Jilid 2*. Jakarta: Penerbit Erlangga.

- Golden, Lonnie. 2012. *The effects of working time on productivity and firm performance: a research synthesis paper*, (Online), (http://www.ilo.org/travail/whatwedo/publications/WCMS_187307/lang--en/index.htm, diakses 11 Mei 2014).
- Janićijević, Nebojša. 2012. *The influence of organizational culture on organizational preferences towards the choice of organizational change strategy*, (Online), (<http://ideas.repec.org/a/beo/journal/v57y2012i193p25-52.html>, diakses 9 Januari 2014).
- Kasali, Rhenald. 2013. *Change!*. Jakarta. Kompas Gramedia.
- Manning, Deborah and Preston, April. 2003. *Organizational Stress: Focusing on Ways to Minimize Distress*, (Online), (https://www.cupahr.org/knowledgecenter/hehr_db/articles/employee_rel/Organizational%20Stress.pdf, diakses 11 Mei 2014).
- Mohyi. A., 2013. *Teori dan Perilaku Organisasi*. UMM Pers, Malang.
- Mörec, Barbara and Rasković, Matevž. 2012. *Organizational Change and Corporate Sustainability in an Economic Crisis: Evidence from Slovenia*, (Online), (http://econpapers.repec.org/article/aesamfeco/v_3a14_3ay_3a2012_3ai_3a32_3ap_3a522-536.htm, diakses 9 Januari 2014).
- Muhammad, Djibril. 2015. Urgensi SMK Berbeda dengan SMA. *Republika*, (Online), (<http://m.republika.co.id/berita/pendidikan/dunia-kampus/15/02/10/njk3lx-urgensi-smk-berbeda-dengan-sma>, diakses 25 Februari 2015).
- Putra, Bagus Ani dan Yuwono Ino. 2005. *Faktor Emosi dalam Proses Perubahan Organisasi*, (Online), (<http://www.journal.unair.ac.id/filerPDF/04%20-%20Faktor%20Emosi%20dalam%20Proses%20Perubahan%20Organisasi.pdf>, diakses 22 September 2014).
- Rehman, K and Rehman, S. 2009. *The impact of occupational stress on employees' somatic symptoms, job anxiety and employee's turnover intention-an empirical study*, (Online), (<http://ideas.repec.org/a/pid/journal/v48y2009i3p291-311.html>, diakses 11 Mei 2014).
- Sekaran, Uma. 2013. *Metodologi Penelitian untuk Bisnis Edisi 4-Buku 1*. Jakarta. Salemba Empat.
- Sekaran, Uma. 2011. *Metodologi Penelitian untuk Bisnis Edisi 4-Buku 2*. Jakarta. Salemba Empat.
- Sopiah, 2008. *Perilaku Organisasional*. Yogyakarta. Penerbit Andi.
- Sugiyono. 2009. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung. Alfabeta.

Suhanto, Edi. 2009. *Pengaruh Stres Kerja dan Iklim Organisasi terhadap Turnover Intention dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening*. Semarang. Universitas Diponegoro.

Widhaharthana, Putu Esa. 2012. *Pengaruh Komitmen terhadap Perubahan pada Intensi Keluar*, (Online),
([http://lppm.ut.ac.id/JOM/JOM%20Vol%208%20No%201%20Maret%202012/05%20JOM%208\(1\)%202012%20I%20Putu%20Esa,%20Sudrajat,%20Pengaruh%20Komitmen%20terhadap%20Perubahan,%20irul,%20-66.pdf](http://lppm.ut.ac.id/JOM/JOM%20Vol%208%20No%201%20Maret%202012/05%20JOM%208(1)%202012%20I%20Putu%20Esa,%20Sudrajat,%20Pengaruh%20Komitmen%20terhadap%20Perubahan,%20irul,%20-66.pdf), diakses 11 Mei 2014).

Winardi, J. 2007. *Manajemen Perilaku Organisasi*. Jakarta. Prenada Media.



LAMPIRAN

BIODATA

Identitas Diri

Nama : Muhammad Zarr Alghiffari
 Tempat, Tanggal Lahir : Makassar, 16 September 1991
 Jenis Kelamin : Laki – laki
 Alamat Rumah : Jl. A. P. Pettarani II Lr. 8 No. 6
 Telpon Rumah dan HP : 0411 425 088 dan 0821 96 56 44 10
 Alamat *E-mail* : Muhammadzarralghiffari@rocketmail.com

Riwayat Pendidikan

- Pendidikan Formal

- Tahun 1997 – 2003 : SD INP. Tamamaung 2 Makassar
- Tahun 2003 – 2006 : SMP Islam Athirah
- Tahun 2006 – 2009 : SMA Negeri 1 Makassar
- Tahun 2009 – 2014 : Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Hasanuddin

Pengalaman

- Organisasi

- Tahun 2007 – 2009 : Ketua divisi PPLH dan Advokasi KPA Kalpataru SMANSA Makassar
- Tahun 2011 – 2012 : Anggota divisi pengkaderan Ikatan Mahasiswa Manajemen (IMMAJ) FEB – UH
- Tahun 2012 – 2013 : Ketua Senat Mahasiswa (SEMA) FE – UH

Demikian biodata ini dibuat dengan sebenarnya.

Makassar, Februari 2015

Muhammad Zarr Alghiffari

SURAT PERMOHONAN MENJADI RESPONDEN

Kepada Yth.

Bapak/Ibu/Saudara (i)

Di Tempat

Dengan hormat,

Saya mahasiswa Universitas Hasanuddin Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Program Studi Manajemen Sumber Daya Manusia.

Nama : Muhammad Zarr Alghiffari

NIM : A 211 09 306

Ingin meminta kesediaan Anda sebagai Karyawan SMK Telkom
Makassar untuk berpartisipasi menjawab kuesioner yang saya ajukan, guna
pembuatan/penulisan skripsi sebagai tugas akhir kuliah saya di Universitas
Hasanuddin. Kuesioner ini dimaksudkan untuk menganalisis **“perubahan
organisasi terhadap stres kerja karyawan”**

Kuesioner ini digunakan untuk kepentingan ilmiah, sehingga semua
jawaban Anda akan kami jaga kerahasiaannya. Agar tidak menimbulkan
dampak yang tidak diinginkan maka dalam kuesioner ini tidak perlu
mencantumkan nama.

Atas kesediaan dan kerjasama Anda, saya ucapkan terima kasih.

KUESIONER

Kuesioner ini membahas tentang dampak perubahan dan prosesnya pada organisasi anda terhadap stres kerja. Hanya perlu sekitar 3-5 menit untuk mengisinya.

Respon tiap individu dirahasiakan terhadap siapapun didalam organisasi.

Terimakasih untuk kerjasamanya.

* Perlu diisi

Bagaimana anda mendefinisikan proses perubahan yang telah / sedang anda alami saat ini? *

(mis. merger beberapa departemen, pengetatan struktural, merger dari beberapa perusahaan dsb.)



Pernyataan dibawah ini disertai dengan skala antara 'Sangat Setuju' dan 'Sangat Tidak Setuju' yang dapat mewakili pengalaman atau opini anda.

7 skala poin tersebut adalah:

- Sangat tidak setuju
- Tidak setuju
- Sedikit tidak setuju
- Antara setuju dan tidak
- Sedikit setuju
- Setuju
- Sangat setuju

A. Variabel Perubahan Organisasi (X)

1. Proses perubahan berdampak positif pada hubungan kerja *

Sangat Tidak Setuju 1 2 3 4 5 6 7 Sangat Setuju

2. Saya percaya perubahan berdampak positif terhadap hubungan saya dengan rekan kerja *

Sangat Tidak Setuju 1 2 3 4 5 6 7 Sangat Setuju

3. Saya merasa bahwa perubahan (yang telah berjalan ini memang) dibutuhkan *

Sangat Tidak Setuju 1 2 3 4 5 6 7 Sangat Setuju

4. Saya merasa (percaya) bahwa perubahan pada organisasi ini, secara umum akan berjalan dengan baik *

Sangat Tidak Setuju 1 2 3 4 5 6 7 Sangat Setuju

5. Perubahan cenderung melahirkan masalah, (bukannya pemecahan masalah) *

Sangat Setuju 1 2 3 4 5 6 7 Sangat Tidak Setuju

6. Saya khawatir jika perubahan mungkin dapat berpengaruh negatif terhadap posisi saya *

Sangat Setuju 1 2 3 4 5 6 7 Sangat Tidak Setuju

7. Saya pikir perubahan mungkin dapat menyebabkan ketidakpastian dalam (penugasan) peran-kerja di perusahaan *

Sangat Setuju 1 2 3 4 5 6 7 Sangat Tidak Setuju

8. Saya percaya perubahan (juga) akan menguntungkan bagi (diri) saya pribadi *

Sangat Tidak Setuju 1 2 3 4 5 6 7 Sangat Setuju

9. Saya pikir perubahan akan meningkatkan konflik didalam perusahaan *

Sangat Setuju 1 2 3 4 5 6 7 Sangat Tidak Setuju

10. Saya percaya (bahwa saya) dapat (melakukan sesuatu untuk mengendalikan sejauh mana perubahan yang terjadi dapat mempengaruhi pekerjaan saya *

Sangat Tidak Setuju 1 2 3 4 5 6 7 Sangat Setuju

11. Saya merasa (telah) dilibatkan dalam proses perubahan *

Sangat Tidak Setuju 1 2 3 4 5 6 7 Sangat Setuju

12. Saya yakin bahwa perubahan ini sesuai dengan keseluruhan budaya perusahaan *

Sangat Tidak Setuju 1 2 3 4 5 6 7 Sangat Setuju

13. Saya khawatir perubahan ini dapat (melemahkan) beberapa bagian dari budaya perusahaan *

Sangat Setuju 1 2 3 4 5 6 7 Sangat Tidak Setuju

14. (Akibat-akibat) dari perubahan telah dikomunikasikan dengan jelas kepada saya oleh atasan saya *

Sangat Tidak Setuju 1 2 3 4 5 6 7 Sangat Setuju

15. Saya tahu apa yang (dapat saya harapkan) dari proses perubahan ini *

Sangat Tidak Setuju 1 2 3 4 5 6 7 Sangat Setuju

16. Saya merasa (dapat menyuarakan gagasan saya) terhadap proses perubahan *

Sangat Tidak Setuju 1 2 3 4 5 6 7 Sangat Setuju

17. Saya terlibat secara aktif saat pengambilan keputusan (mengenai) hal-hal yang dapat berpengaruh bagi saya di tempat kerja *

Sangat Tidak Setuju 1 2 3 4 5 6 7 Sangat Setuju

18. Saya menaruh perhatian pada isu-isu pelaksanaan yang berhubungan dengan perubahan *

Sangat Tidak Setuju 1 2 3 4 5 6 7 Sangat Setuju

19. Secara umum, proses perubahan cenderung berjalan dengan baik (di sini) *

Sangat Tidak Setuju 1 2 3 4 5 6 7 Sangat Setuju

20. Tidak mungkin untuk dapat merubah sesuatu disini *

Sangat Setuju 1 2 3 4 5 6 7 Sangat Tidak Setuju

21. Saya yakin pada kemampuan saya untuk beradaptasi dengan perubahan struktural yang direncanakan *

Sangat Tidak Setuju 1 2 3 4 5 6 7 Sangat Setuju

22. Atasan saya telah mendukung dengan baik selama proses ini *

Sangat Tidak Setuju 1 2 3 4 5 6 7 Sangat Setuju

23. Secara umum saya dapat mengandalkan umpan balik yang baik dari atasan saya *

Sangat Tidak Setuju 1 2 3 4 5 6 7 Sangat Setuju

24. (Beberapa aspek dari perubahan yang terjadi semestinya dapat dilakukan dengan) cara yang berbeda *

Sangat Tidak Setuju 1 2 3 4 5 6 7 Sangat Setuju

25. Saya merasa perubahan ini akan berdampak positif *

Sangat Tidak Setuju 1 2 3 4 5 6 7 Sangat Setuju

26. Sejauh ini, saya merasa perubahan yang direncanakan berhasil *

Sangat Tidak Setuju 1 2 3 4 5 6 7 Sangat Setuju

27. Menurut saya perubahan ini akan permanen *

Sangat Tidak Setuju 1 2 3 4 5 6 7 Sangat Setuju

28. Saya senang dengan cara perubahan ini dijalankan *

Sangat Tidak Setuju 1 2 3 4 5 6 7 Sangat Setuju

29. Perubahan ini mempermudah saya (dalam menyelesaikan beberapa tugas) *

Sangat Tidak Setuju 1 2 3 4 5 6 7 Sangat Setuju

B. Variabel Stres Kerja (Y)

1. Saya tidak tahu apa yang menjadi tanggung jawab pekerjaan yang saya jalankan *

Sangat Tidak Setuju 1 2 3 4 5 6 7 Sangat Setuju

2. Saya tahu dengan pasti apa yang diharapkan perusahaan dari saya sehubungan dengan posisi pekerjaan yang saya terima *

Sangat Setuju 1 2 3 4 5 6 7 Sangat Tidak Setuju

3. Saya mengalami konflik dalam menjalankan berbagai tugas yang diberikan atasan-atasan saya yang berlainan *

Sangat Tidak Setuju 1 2 3 4 5 6 7 Sangat Setuju

4. Saya merasakan konflik dari tugas pekerjaan yang dibebankan atasan langsung saya *

Sangat Tidak Setuju 1 2 3 4 5 6 7 Sangat Setuju

5. Saya tidak punya cukup waktu untuk menyelesaikan semua pekerjaan saya *

Sangat Tidak Setuju 1 2 3 4 5 6 7 Sangat Setuju

6. Beban tugas pekerjaan saya terlalu berat bagi saya *

Sangat Tidak Setuju 1 2 3 4 5 6 7 Sangat Setuju

7. Saya harus bekerja super cepat dalam menyelesaikan pekerjaan saya *

Sangat Tidak Setuju 1 2 3 4 5 6 7 Sangat Setuju

8. Saya tidak memiliki ruangan kantor yang cukup luas untuk menjalankan pekerjaan saya *

Sangat Tidak Setuju 1 2 3 4 5 6 7 Sangat Setuju

9. Saya memperoleh peralatan kantor yang memadai untuk bekerja *

Sangat Setuju 1 2 3 4 5 6 7 Sangat Tidak Setuju

10. Saya mendapat dukungan layanan yang cukup untuk melaksanakan pekerjaan saya *

Sangat Setuju 1 2 3 4 5 6 7 Sangat Tidak Setuju

11. Saya mengalami kesulitan memperoleh bahan-bahan habis pakai (seperti kertas, klip, bolpoin) yang saya butuhkan dalam pekerjaan saya *

Sangat Tidak Setuju 1 2 3 4 5 6 7 Sangat Setuju

12. Pekerjaan saya jarang membahayakan fisik saya *

Sangat Setuju 1 2 3 4 5 6 7 Sangat Tidak Setuju

13. Pekerjaan saya sering menempatkan saya dalam kondisi tidak sehat (misalnya banyak polusi, wabah penyakit) *

Sangat Tidak Setuju 1 2 3 4 5 6 7 Sangat Setuju

14. Kecelakaan kerja yang serius seringkali terjadi dalam pekerjaan saya *

Sangat Tidak Setuju 1 2 3 4 5 6 7 Sangat Setuju

TABULASI HASIL KUESIONER X

R	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20
1	7	7	6	6	3	3	6	7	6	7	6	6	5	5	6	5	5	4	2	6
2	4	6	6	6	4	3	2	7	4	4	6	4	3	5	4	6	6	4	5	6
3	6	7	6	6	6	3	2	5	6	5	6	7	6	2	6	5	5	5	3	3
4	7	7	7	7	6	6	6	7	6	6	5	7	6	5	6	5	6	6	7	6
5	7	7	6	7	1	2	4	7	6	6	3	6	4	5	5	6	4	3	6	3
6	6	6	5	6	6	6	3	5	6	6	2	2	6	6	6	6	6	6	6	6
7	6	5	6	6	3	6	6	6	3	6	6	5	3	6	5	4	6	6	6	4
8	6	6	6	7	6	6	6	6	7	6	6	6	6	3	6	6	4	6	6	6
9	6	6	6	6	6	6	6	2	6	6	2	6	2	6	6	2	5	6	6	7
10	7	7	7	4	2	5	3	4	7	7	7	4	4	7	1	1	1	4	7	1
11	4	4	5	5	5	4	3	4	5	5	6	5	2	6	4	4	6	6	5	6
12	5	5	5	5	4	4	4	4	4	5	5	6	5	5	5	6	6	6	5	5
13	4	4	4	6	2	4	6	4	6	6	6	2	2	6	6	4	2	5	7	6
14	6	7	7	7	5	6	6	6	5	6	6	7	3	6	6	6	7	7	7	7
15	6	6	6	6	6	6	6	2	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6
16	6	5	5	6	3	2	2	6	4	6	6	6	3	6	6	5	5	6	6	3
17	6	6	6	6	4	4	3	5	4	6	4	4	4	7	7	5	4	4	4	4
18	7	7	7	7	7	7	7	6	7	6	7	7	6	6	6	6	6	6	6	6
19	2	2	7	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
20	6	6	6	7	3	6	6	2	3	7	6	5	3	6	5	5	2	6	6	6
21	3	3	4	5	4	3	3	5	4	5	5	3	5	4	4	4	4	5	6	6
22	6	6	6	6	6	6	5	6	6	6	4	4	4	5	5	5	6	2	6	6
23	7	7	1	1	7	7	7	1	7	7	7	1	7	1	7	3	3	7	3	7
24	7	7	7	7	7	7	7	1	7	4	7	7	7	7	7	7	3	7	7	7
25	7	7	7	7	7	6	6	2	6	6	7	6	6	6	6	6	6	6	6	6
26	6	6	5	6	6	6	5	6	6	5	5	6	6	6	6	5	2	6	6	6
27	6	7	5	6	5	6	5	6	4	5	5	6	5	6	7	6	2	6	6	6
28	4	4	5	5	3	4	4	4	3	4	4	4	3	4	5	4	4	5	6	4
29	6	5	7	5	4	4	4	6	3	4	4	5	4	4	5	6	4	6	4	4
30	5	4	6	6	5	5	4	6	3	5	5	5	4	4	6	5	4	6	6	5
31	6	7	7	7	1	6	2	6	1	6	2	2	6	1	1	3	4	6	7	7
32	3	3	3	4	2	6	6	4	5	2	5	4	6	6	4	4	6	6	5	6
33	3	3	3	4	2	6	6	4	6	1	5	4	6	6	4	5	6	6	6	6
34	5	6	4	4	2	3	2	3	7	5	5	4	6	5	6	5	5	5	6	3
35	7	7	6	6	7	6	6	6	7	7	6	6	6	7	7	6	6	6	6	6
36	5	5	6	6	3	6	6	5	6	5	2	5	3	5	5	5	2	2	6	6
37	1	1	1	1	7	7	7	1	7	7	7	7	1	7	7	7	7	7	7	7
38	7	7	7	7	7	7	6	7	7	7	7	7	1	7	7	7	1	7	5	7
39	6	6	4	5	3	6	2	5	4	7	7	4	4	4	5	2	5	6	4	6

P21	P22	P23	P24	P25	P26	P27	P28	P29	X	Rata-rata
6	6	6	2	6	6	5	6	6	157	5
5	4	6	3	6	6	7	6	4	142	5
5	6	2	6	7	5	6	5	6	148	5
6	6	6	2	7	6	6	6	6	175	6
7	6	6	4	6	5	3	3	4	142	5
6	6	6	2	6	5	6	6	5	155	5
6	6	6	4	6	5	6	6	4	153	5
6	6	6	2	6	6	5	6	6	166	6
6	6	6	2	6	6	2	6	6	150	5
7	5	5	1	7	7	7	3	3	135	5
4	4	4	4	6	6	1	4	4	131	5
5	4	5	3	5	4	4	4	4	137	5
6	6	4	4	6	6	2	5	5	136	5
6	7	7	2	6	6	6	6	6	175	6
6	6	6	2	6	6	6	6	6	166	6
6	6	6	3	6	6	4	6	6	146	5
5	6	6	2	6	6	6	5	4	143	5
6	6	6	2	6	6	2	6	6	176	6
4	4	4	4	4	4	4	4	4	115	4
6	7	6	3	6	6	7	7	6	156	5
6	6	6	3	4	5	4	5	6	130	4
6	6	6	3	6	6	5	6	6	156	5
7	3	7	1	4	4	1	1	3	129	4
7	7	7	1	7	7	2	7	7	179	6
6	6	6	2	7	6	6	6	6	173	6
7	6	6	4	6	6	6	6	6	164	6
7	6	6	4	6	6	6	6	5	162	6
5	5	4	4	5	3	4	3	3	119	4
6	4	5	2	4	4	3	5	5	132	5
7	6	6	3	7	6	6	5	5	150	5
7	5	4	2	4	4	1	6	6	127	4
5	6	4	7	6	5	6	5	6	140	5
5	6	4	6	6	6	5	5	6	141	5
6	6	4	3	7	5	6	6	5	139	5
7	7	7	2	7	7	4	4	6	178	6
5	6	5	3	6	5	6	5	5	140	5
1	1	1	7	1	1	1	1	1	119	4
7	7	7	1	7	5	7	5	5	176	6
7	6	6	1	5	5	6	5	4	140	5

TABULASI HASIL KUESIONER Y

P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	Y	Rata-rata
2	2	2	2	2	2	6	6	3	3	5	2	2	2	41	3
3	4	5	6	6	7	6	6	2	2	6	3	2	2	60	4
2	1	2	1	1	1	1	2	6	2	5	7	2	1	34	2
2	1	2	2	4	2	3	6	5	3	4	1	1	1	37	3
5	4	4	5	3	5	2	1	4	3	6	1	5	2	50	4
5	3	2	5	5	5	5	3	2	3	5	2	2	2	49	4
1	2	2	2	4	2	2	2	3	2	2	2	2	2	30	2
2	2	2	2	2	2	5	6	2	2	2	3	6	2	40	3
2	2	2	2	2	2	6	6	2	2	2	2	2	2	36	3
1	1	4	1	7	1	7	1	7	4	1	2	5	1	43	3
1	1	1	1	4	1	7	4	1	1	4	1	1	1	29	2
2	6	4	4	4	2	4	7	3	4	1	5	1	1	48	3
2	4	5	5	6	6	7	3	2	3	7	1	6	2	59	4
2	2	3	5	5	5	7	7	1	2	1	1	2	1	44	3
2	2	2	2	2	2	6	2	2	2	2	2	2	2	32	2
5	2	1	1	1	1	1	2	7	2	5	2	1	1	32	2
4	2	2	2	2	2	4	6	2	2	2	2	2	2	36	3
2	2	6	2	2	2	6	6	2	2	6	2	2	6	48	3
4	4	4	4	4	4	4	2	2	4	4	4	4	2	50	4
2	2	6	5	2	2	6	6	2	3	5	3	2	6	52	4
3	3	4	3	4	4	6	3	4	3	6	4	4	5	56	4
2	2	2	2	2	2	6	6	2	2	2	2	2	2	36	3
1	7	1	1	1	1	7	7	4	6	1	1	1	1	40	3
1	1	1	1	1	1	6	7	1	1	1	1	1	1	25	2
1	2	2	2	2	2	6	6	2	2	2	7	2	2	40	3
2	2	2	2	2	2	6	4	2	2	2	2	2	1	33	2
2	1	2	2	2	2	6	4	2	2	2	2	2	1	32	2
4	3	5	5	4	2	5	3	3	3	2	2	2	1	44	3
4	3	4	5	5	5	5	4	4	4	4	3	4	2	56	4
4	1	5	6	4	5	7	1	4	3	4	6	2	5	57	4
2	1	1	6	7	6	6	1	2	7	7	6	2	1	55	4
2	3	2	3	2	2	6	6	2	2	2	2	2	2	38	3
2	3	2	2	2	2	6	6	2	2	2	2	2	2	37	3
2	3	1	2	1	1	2	6	3	2	2	3	2	1	31	2
1	1	2	2	1	1	6	2	4	2	2	2	1	1	28	2
2	3	5	5	5	5	5	3	2	3	5	6	2	2	53	4
1	7	1	1	1	1	1	7	7	7	1	7	1	1	44	3
1	1	1	1	1	1	7	1	7	4	7	1	5	1	39	3
1	1	2	2	2	2	5	1	3	2	5	1	1	1	29	2

FREKUENSI

DATASET NAME DataSet1 WINDOW=FRONT.
 FREQUENCIES VARIABLES=P1X P2X P3X P4X P5X P6X P7X P8X P9X P10X
 P11X P12X P13X P14X P15X P16X P17X P18X P19X P20X P21X P22X P23X
 P24X P25X P26X P27X P28X P29X
 /ORDER=ANALYSIS.

P1X

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Sangat Tidak Setuju	1	2.6	2.6	2.6
Tidak Setuju	1	2.6	2.6	5.1
Sedikit Tidak Setuju	3	7.7	7.7	12.8
Antara Setuju dan Tidak	4	10.3	10.3	23.1
Sedikit Setuju	4	10.3	10.3	33.3
Setuju	16	41.0	41.0	74.4
Sangat Setuju	10	25.6	25.6	100.0
Total	39	100.0	100.0	

P2X

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Sangat Tidak Setuju	1	2.6	2.6	2.6
Tidak Setuju	1	2.6	2.6	5.1
Sedikit Tidak Setuju	3	7.7	7.7	12.8
Antara Setuju dan Tidak	4	10.3	10.3	23.1
Sedikit Setuju	5	12.8	12.8	35.9
Setuju	11	28.2	28.2	64.1
Sangat Setuju	14	35.9	35.9	100.0
Total	39	100.0	100.0	

P3X

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Sangat Tidak Setuju	2	5.1	5.1	5.1
Sedikit Tidak Setuju	2	5.1	5.1	10.3
Antara Setuju dan Tidak	4	10.3	10.3	20.5
Valid Sedikit Setuju	7	17.9	17.9	38.5
Setuju	14	35.9	35.9	74.4
Sangat Setuju	10	25.6	25.6	100.0
Total	39	100.0	100.0	

P4X

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Sangat Tidak Setuju	2	5.1	5.1	5.1
Antara Setuju dan Tidak	5	12.8	12.8	17.9
Sedikit Setuju	6	15.4	15.4	33.3
Valid Setuju	16	41.0	41.0	74.4
Sangat Setuju	10	25.6	25.6	100.0
Total	39	100.0	100.0	

P5X

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Sangat Tidak Setuju	2	5.1	5.1	5.1
Tidak Setuju	5	12.8	12.8	17.9
Sedikit Tidak Setuju	7	17.9	17.9	35.9
Antara Setuju dan Tidak	6	15.4	15.4	51.3
Sedikit Setuju	4	10.3	10.3	61.5
Valid Setuju	8	20.5	20.5	82.1
Sangat Setuju	7	17.9	17.9	100.0
Total	39	100.0	100.0	

P6X

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Tidak Setuju	2	5.1	5.1	5.1
Sedikit Tidak Setuju	5	12.8	12.8	17.9
Antara Setuju dan Tidak	7	17.9	17.9	35.9
Valid Sedikit Setuju	2	5.1	5.1	41.0
Setuju	18	46.2	46.2	87.2
Sangat Setuju	5	12.8	12.8	100.0
Total	39	100.0	100.0	

P7X

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Tidak Setuju	6	15.4	15.4	15.4
Sedikit Tidak Setuju	5	12.8	12.8	28.2
Antara Setuju dan Tidak	6	15.4	15.4	43.6
Valid Sedikit Setuju	3	7.7	7.7	51.3
Setuju	15	38.5	38.5	89.7
Sangat Setuju	4	10.3	10.3	100.0
Total	39	100.0	100.0	

P8X

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Sangat Tidak Setuju	3	7.7	7.7	7.7
Tidak Setuju	4	10.3	10.3	17.9
Sedikit Tidak Setuju	1	2.6	2.6	20.5
Antara Setuju dan Tidak	8	20.5	20.5	41.0
Valid Sedikit Setuju	6	15.4	15.4	56.4
Setuju	12	30.8	30.8	87.2
Sangat Setuju	5	12.8	12.8	100.0
Total	39	100.0	100.0	

P9X

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Sangat Tidak Setuju	1	2.6	2.6	2.6
Sedikit Tidak Setuju	5	12.8	12.8	15.4
Antara Setuju dan Tidak	8	20.5	20.5	35.9
Valid Sedikit Setuju	3	7.7	7.7	43.6
Setuju	13	33.3	33.3	76.9
Sangat Setuju	9	23.1	23.1	100.0
Total	39	100.0	100.0	

P10X

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Sangat Tidak Setuju	1	2.6	2.6	2.6
Tidak Setuju	1	2.6	2.6	5.1
Antara Setuju dan Tidak	5	12.8	12.8	17.9
Valid Sedikit Setuju	9	23.1	23.1	41.0
Setuju	15	38.5	38.5	79.5
Sangat Setuju	8	20.5	20.5	100.0
Total	39	100.0	100.0	

P11X

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Tidak Setuju	4	10.3	10.3	10.3
Sedikit Tidak Setuju	1	2.6	2.6	12.8
Antara Setuju dan Tidak	5	12.8	12.8	25.6
Valid Sedikit Setuju	9	23.1	23.1	48.7
Setuju	12	30.8	30.8	79.5
Sangat Setuju	8	20.5	20.5	100.0
Total	39	100.0	100.0	

P12X

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Sangat Tidak Setuju	1	2.6	2.6	2.6
Tidak Setuju	3	7.7	7.7	10.3
Sedikit Tidak Setuju	1	2.6	2.6	12.8
Antara Setuju dan Tidak	10	25.6	25.6	38.5
Sedikit Setuju	6	15.4	15.4	53.8
Setuju	11	28.2	28.2	82.1
Sangat Setuju	7	17.9	17.9	100.0
Total	39	100.0	100.0	

P13X

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Sangat Tidak Setuju	2	5.1	5.1	5.1
Tidak Setuju	3	7.7	7.7	12.8
Sedikit Tidak Setuju	7	17.9	17.9	30.8
Antara Setuju dan Tidak	8	20.5	20.5	51.3
Sedikit Setuju	4	10.3	10.3	61.5
Setuju	13	33.3	33.3	94.9
Sangat Setuju	2	5.1	5.1	100.0
Total	39	100.0	100.0	

P14X

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Sangat Tidak Setuju	2	5.1	5.1	5.1
Tidak Setuju	1	2.6	2.6	7.7
Sedikit Tidak Setuju	1	2.6	2.6	10.3
Antara Setuju dan Tidak	6	15.4	15.4	25.6
Sedikit Setuju	8	20.5	20.5	46.2
Setuju	15	38.5	38.5	84.6
Sangat Setuju	6	15.4	15.4	100.0
Total	39	100.0	100.0	

P15X

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Sangat Tidak Setuju	2	5.1	5.1	5.1
Antara Setuju dan Tidak	6	15.4	15.4	20.5
Sedikit Setuju	9	23.1	23.1	43.6
Setuju	15	38.5	38.5	82.1
Sangat Setuju	7	17.9	17.9	100.0
Total	39	100.0	100.0	

P16X

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Sangat Tidak Setuju	1	2.6	2.6	2.6
Tidak Setuju	2	5.1	5.1	7.7
Sedikit Tidak Setuju	2	5.1	5.1	12.8
Antara Setuju dan Tidak	7	17.9	17.9	30.8
Sedikit Setuju	12	30.8	30.8	61.5
Setuju	12	30.8	30.8	92.3
Sangat Setuju	3	7.7	7.7	100.0
Total	39	100.0	100.0	

P17X

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Sangat Tidak Setuju	2	5.1	5.1	5.1
Tidak Setuju	5	12.8	12.8	17.9
Sedikit Tidak Setuju	2	5.1	5.1	23.1
Antara Setuju dan Tidak	9	23.1	23.1	46.2
Sedikit Setuju	6	15.4	15.4	61.5
Setuju	13	33.3	33.3	94.9
Sangat Setuju	2	5.1	5.1	100.0
Total	39	100.0	100.0	

P18X

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Tidak Setuju	2	5.1	5.1	5.1
Sedikit Tidak Setuju	1	2.6	2.6	7.7
Antara Setuju dan Tidak	5	12.8	12.8	20.5
Valid Sedikit Setuju	5	12.8	12.8	33.3
Setuju	21	53.8	53.8	87.2
Sangat Setuju	5	12.8	12.8	100.0
Total	39	100.0	100.0	

P19X

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Tidak Setuju	1	2.6	2.6	2.6
Sedikit Tidak Setuju	2	5.1	5.1	7.7
Antara Setuju dan Tidak	4	10.3	10.3	17.9
Valid Sedikit Setuju	5	12.8	12.8	30.8
Setuju	20	51.3	51.3	82.1
Sangat Setuju	7	17.9	17.9	100.0
Total	39	100.0	100.0	

P20X

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Sangat Tidak Setuju	1	2.6	2.6	2.6
Sedikit Tidak Setuju	4	10.3	10.3	12.8
Antara Setuju dan Tidak	5	12.8	12.8	25.6
Valid Sedikit Setuju	2	5.1	5.1	30.8
Setuju	20	51.3	51.3	82.1
Sangat Setuju	7	17.9	17.9	100.0
Total	39	100.0	100.0	

P21X

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Sangat Tidak Setuju	1	2.6	2.6	2.6
Antara Setuju dan Tidak	2	5.1	5.1	7.7
Sedikit Setuju	8	20.5	20.5	28.2
Setuju	17	43.6	43.6	71.8
Sangat Setuju	11	28.2	28.2	100.0
Total	39	100.0	100.0	

P22X

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Sangat Tidak Setuju	1	2.6	2.6	2.6
Sedikit Tidak Setuju	1	2.6	2.6	5.1
Antara Setuju dan Tidak	5	12.8	12.8	17.9
Sedikit Setuju	3	7.7	7.7	25.6
Setuju	24	61.5	61.5	87.2
Sangat Setuju	5	12.8	12.8	100.0
Total	39	100.0	100.0	

P23X

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Sangat Tidak Setuju	1	2.6	2.6	2.6
Tidak Setuju	1	2.6	2.6	5.1
Antara Setuju dan Tidak	8	20.5	20.5	25.6
Sedikit Setuju	4	10.3	10.3	35.9
Setuju	20	51.3	51.3	87.2
Sangat Setuju	5	12.8	12.8	100.0
Total	39	100.0	100.0	

P24X

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Sangat Tidak Setuju	5	12.8	12.8	12.8
Tidak Setuju	13	33.3	33.3	46.2
Sedikit Tidak Setuju	9	23.1	23.1	69.2
Valid Antara Setuju dan Tidak	8	20.5	20.5	89.7
Setuju	2	5.1	5.1	94.9
Sangat Setuju	2	5.1	5.1	100.0
Total	39	100.0	100.0	

P25X

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Sangat Tidak Setuju	1	2.6	2.6	2.6
Valid Antara Setuju dan Tidak	5	12.8	12.8	15.4
Sedikit Setuju	3	7.7	7.7	23.1
Setuju	21	53.8	53.8	76.9
Sangat Setuju	9	23.1	23.1	100.0
Total	39	100.0	100.0	

P26X

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Sangat Tidak Setuju	1	2.6	2.6	2.6
Sedikit Tidak Setuju	1	2.6	2.6	5.1
Valid Antara Setuju dan Tidak	5	12.8	12.8	17.9
Sedikit Setuju	10	25.6	25.6	43.6
Setuju	19	48.7	48.7	92.3
Sangat Setuju	3	7.7	7.7	100.0
Total	39	100.0	100.0	

P27X

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Sangat Tidak Setuju	4	10.3	10.3	10.3
Tidak Setuju	4	10.3	10.3	20.5
Sedikit Tidak Setuju	2	5.1	5.1	25.6
Antara Setuju dan Tidak	6	15.4	15.4	41.0
Sedikit Setuju	4	10.3	10.3	51.3
Setuju	15	38.5	38.5	89.7
Sangat Setuju	4	10.3	10.3	100.0
Total	39	100.0	100.0	

P28X

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Sangat Tidak Setuju	2	5.1	5.1	5.1
Sedikit Tidak Setuju	3	7.7	7.7	12.8
Antara Setuju dan Tidak	4	10.3	10.3	23.1
Sedikit Setuju	11	28.2	28.2	51.3
Setuju	17	43.6	43.6	94.9
Sangat Setuju	2	5.1	5.1	100.0
Total	39	100.0	100.0	

P29X

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Sangat Tidak Setuju	1	2.6	2.6	2.6
Sedikit Tidak Setuju	3	7.7	7.7	10.3
Antara Setuju dan Tidak	8	20.5	20.5	30.8
Sedikit Setuju	8	20.5	20.5	51.3
Setuju	18	46.2	46.2	97.4
Sangat Setuju	1	2.6	2.6	100.0
Total	39	100.0	100.0	

FREQUENCIES VARIABLES=P1Y P2Y P3Y P4Y P5Y P6Y P7Y P8Y P9Y P10Y
P11Y P12Y P13Y P14Y

/ORDER=ANALYSIS.

P1Y

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Sangat Tidak Setuju	10	25.6	25.6	25.6
Tidak Setuju	19	48.7	48.7	74.4
Sedikit Tidak Setuju	2	5.1	5.1	79.5
Antara Setuju dan Tidak	5	12.8	12.8	92.3
Sedikit Setuju	3	7.7	7.7	100.0
Total	39	100.0	100.0	

P2Y

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Sangat Tidak Setuju	11	28.2	28.2	28.2
Tidak Setuju	13	33.3	33.3	61.5
Sedikit Tidak Setuju	8	20.5	20.5	82.1
Antara Setuju dan Tidak	4	10.3	10.3	92.3
Setuju	1	2.6	2.6	94.9
Sangat Setuju	2	5.1	5.1	100.0
Total	39	100.0	100.0	

P3Y

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Sangat Tidak Setuju	8	20.5	20.5	20.5
Tidak Setuju	17	43.6	43.6	64.1
Sedikit Tidak Setuju	1	2.6	2.6	66.7
Antara Setuju dan Tidak	6	15.4	15.4	82.1
Sedikit Setuju	5	12.8	12.8	94.9
Setuju	2	5.1	5.1	100.0
Total	39	100.0	100.0	

P4Y

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Sangat Tidak Setuju	8	20.5	20.5	20.5
Tidak Setuju	16	41.0	41.0	61.5
Sedikit Tidak Setuju	2	5.1	5.1	66.7
Valid Antara Setuju dan Tidak	2	5.1	5.1	71.8
Sedikit Setuju	8	20.5	20.5	92.3
Setuju	3	7.7	7.7	100.0
Total	39	100.0	100.0	

P5Y

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Sangat Tidak Setuju	8	20.5	20.5	20.5
Tidak Setuju	14	35.9	35.9	56.4
Sedikit Tidak Setuju	1	2.6	2.6	59.0
Valid Antara Setuju dan Tidak	8	20.5	20.5	79.5
Sedikit Setuju	4	10.3	10.3	89.7
Setuju	2	5.1	5.1	94.9
Sangat Setuju	2	5.1	5.1	100.0
Total	39	100.0	100.0	

P6Y

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Sangat Tidak Setuju	10	25.6	25.6	25.6
Tidak Setuju	18	46.2	46.2	71.8
Valid Antara Setuju dan Tidak	2	5.1	5.1	76.9
Sedikit Setuju	6	15.4	15.4	92.3
Setuju	2	5.1	5.1	97.4
Sangat Setuju	1	2.6	2.6	100.0
Total	39	100.0	100.0	

P7Y

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	3	7.7	7.7
	Tidak Setuju	3	7.7	15.4
	Sedikit Tidak Setuju	1	2.6	17.9
	Antara Setuju dan Tidak	3	7.7	25.6
	Sedikit Setuju	6	15.4	41.0
	Setuju	16	41.0	82.1
	Sangat Setuju	7	17.9	100.0
	Total	39	100.0	100.0

P8Y

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	6	15.4	15.4
	Tidak Setuju	6	15.4	30.8
	Sedikit Tidak Setuju	5	12.8	43.6
	Antara Setuju dan Tidak	4	10.3	53.8
	Setuju	13	33.3	87.2
	Sangat Setuju	5	12.8	100.0
	Total	39	100.0	100.0

P9Y

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	3	7.7	7.7
	Tidak Setuju	18	46.2	53.8
	Sedikit Tidak Setuju	6	15.4	69.2
	Antara Setuju dan Tidak	6	15.4	84.6
	Sedikit Setuju	1	2.6	87.2
	Setuju	1	2.6	89.7
	Sangat Setuju	4	10.3	100.0
	Total	39	100.0	100.0

P10Y

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Sangat Tidak Setuju	2	5.1	5.1	5.1
Tidak Setuju	19	48.7	48.7	53.8
Sedikit Tidak Setuju	10	25.6	25.6	79.5
Valid Antara Setuju dan Tidak	5	12.8	12.8	92.3
Setuju	1	2.6	2.6	94.9
Sangat Setuju	2	5.1	5.1	100.0
Total	39	100.0	100.0	

P11Y

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Sangat Tidak Setuju	6	15.4	15.4	15.4
Tidak Setuju	14	35.9	35.9	51.3
Valid Antara Setuju dan Tidak	5	12.8	12.8	64.1
Sedikit Setuju	7	17.9	17.9	82.1
Setuju	4	10.3	10.3	92.3
Sangat Setuju	3	7.7	7.7	100.0
Total	39	100.0	100.0	

P12Y

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Sangat Tidak Setuju	9	23.1	23.1	23.1
Tidak Setuju	16	41.0	41.0	64.1
Sedikit Tidak Setuju	5	12.8	12.8	76.9
Valid Antara Setuju dan Tidak	2	5.1	5.1	82.1
Sedikit Setuju	1	2.6	2.6	84.6
Setuju	3	7.7	7.7	92.3
Sangat Setuju	3	7.7	7.7	100.0
Total	39	100.0	100.0	

P13Y

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Sangat Tidak Setuju	9	23.1	23.1	23.1
Tidak Setuju	22	56.4	56.4	79.5
Antara Setuju dan Tidak	3	7.7	7.7	87.2
Sedikit Setuju	3	7.7	7.7	94.9
Setuju	2	5.1	5.1	100.0
Total	39	100.0	100.0	

P14Y

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Sangat Tidak Setuju	18	46.2	46.2	46.2
Tidak Setuju	17	43.6	43.6	89.7
Sedikit Setuju	2	5.1	5.1	94.9
Setuju	2	5.1	5.1	100.0
Total	39	100.0	100.0	

DESKRIPTIF**TOTAL**

DESCRIPTIVES VARIABLES=X Y
/STATISTICS=MEAN MIN MAX.

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean
Perubahan Organisasi	39	115.00	179.00	148.6667
Stres Kerja	39	25.00	60.00	41.6154
Valid N (listwise)	39			

ASUMSI RATA-RATA

DESCRIPTIVES VARIABLES=XX YY
/STATISTICS=MEAN MIN MAX.

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean
Perubahan Organisasi	39	4.00	6.00	5.1282
Stres Kerja	39	2.00	4.00	3.0000
Valid N (listwise)	39			

SUM**Descriptive Statistics**

	N	Minimum	Maximum	Sum	Mean
Perubahan Organisasi	39	115.00	179.00	5798.00	148.6667
Stres Kerja	39	25.00	60.00	1623.00	41.6154
Valid N (listwise)	39				

REGRESI LINEAR

```

REGRESSION
  /MISSING LISTWISE
  /STATISTICS COEFF OUTS R ANOVA
  /CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10)
  /NOORIGIN
  /DEPENDENT Y
  /METHOD=ENTER X.

```

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.382 ^a	.146	.123	9.12302

a. Predictors: (Constant), Perubahan Organisasi

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	72.496	12.374		5.859	.000
Perubahan Organisasi	-.208	.083	-.382	-2.513	.016

a. Dependent Variable: Stres Kerja